



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Psicología

Unidad de Posgrado

**El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral
de los docentes de las instituciones educativas públicas
de Cieneguilla**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología
Educativa

AUTOR

Elizabeth Doris QUISPE HUARCAYA

ASESOR

Manuel Encarnación TORRES VALLADARES

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Quispe, E. (2019). *El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla*. Tesis para optar el grado de Magíster en Psicología Educativa. Unidad de Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código ORCID del autor	“—”
DNI o pasaporte del autor	41939143
Código ORCID del asesor	0000-0003-1530-4229
DNI o pasaporte del asesor	07642351
Grupo de investigación	“—”
Agencia financiadora	Autofinanciado
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Distrito: Cieneguilla Coordenadas geográficas :La Molina, Ate, Pachacamac; Huarochirí
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2017-2019
Disciplinas OCDE	Psicología http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Av. Germán Amezaga n.º 375-Ciudad Universitaria-Telefóno: 6197000-3208

ACTA DE SESIÓN DE GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA

Siendo las 14:30 horas del día martes 26 de noviembre de 2019, en el Auditorio "Raúl González Moreyra" de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Ciudad Universitaria, Av. Germán Amezaga n.º 375 Lima), el Jurado Examinador de Tesis presidido por la Dra. María Luisa Matalinares Calvet e integrado por:

Dra. María Luisa Matalinares Calvet	(Presidente)
Dr. Manuel Torres Valladares	(Asesor)
Mg. Karen Patricia Llacho Inca	(Miembro)
Mg. Abel Cuzcano Zapata	(Informante)
Mg. Vladimir Navarro Vargas	(Informante)

Se reunió para la sustentación pública para optar el Grado Académico de Magister en Psicología con mención en Psicología Educativa de la Bachiller **ELIZABETH DORIS QUISPE HUARCAYA** quien procedió a la exposición de la Tesis titulada ***El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla***, con el fin de optar el Grado Académico de **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA** con mención en Psicología Educativa.

Concluida la exposición, se procedió a la calificación correspondiente, de acuerdo con la Escala de Calificación que aparece en el artículo 8.º del Reglamento para el otorgamiento del Grado Académico de Magister, obteniendo la siguiente calificación.

16 (Dieciséis) BUENO

A continuación el Presidente del Jurado Examinador recomienda que la Facultad de Psicología acuerde otorgar el Grado Académico de:

MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN
EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Se extiende la presente ACTA a las 3:30 pm del 26 de noviembre de 2019.

Dra. María Luisa Matalinares Calvet
Presidente

Dr. Manuel Torres Valladares
Asesor

Mg. Karen Patricia Llacho Inca
Miembro

Mg. Abel Cuzcano Zapata
Informante

Mg. Vladimir Navarro Vargas
Informante

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional y a mi esposo Gustavo con quien compartimos muchas metas más que lograr.

Agradecimiento

A mis colegas docentes que me acompañaron y apoyaron en desarrollar mi investigación.

ÍNDICE

Resumen	6
Summary	7
Introducción	8

CAPÍTULO I

1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	10
1.1 Formulación del Problema	14
1.1.1 Problema General	14
1.1.2 Problemas Específicos	14
1.2 Objetivos	15
1.2. 1 Objetivo General	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 Justificación	16
1.4 Limitaciones de la investigación	18

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2 Bases Teóricas	24
2.2.1 Conceptualizando el Aprendizaje organizacional	24
2.2.1.1 Antecedentes	24
2.2.1.2 El Aprendizaje Organizacional	24
2.2.1.3 El aprendizaje organizacional dentro de las escuelas	32
2.2.2 Desempeño Docente	36
2.2.2.1 Antecedentes	36
2.2.2.2 Factores que determinan el Desempeño docente	38
2.2.2.3 Competencias del docente	42

2.2.2.4 Evaluación del desempeño docente	43
2.2.2.5 Tareas de la evaluación y el desempeño docente	45
2.2.2.6 Calidad de la Educación	46
2.3 Hipótesis	47
2.3.1 Hipótesis General	47
2.3.2 Hipótesis Específicas	48
2.4 Variables de Estudio	48

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA	50
3.1 Tipo de Investigación	50
3.2 Diseño de Investigación	50
3.3 Población y Muestra	51
3.3.1 Población	51
3.3.2 Muestra	51
3.4 Instrumentos de Recolección de Datos	54
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	68

CAPITULO IV

4. RESULTADOS	71
4.1 Normalidades: Tablas de análisis	71
4.2 Correlación: Tablas de correlación	72

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN	88
Conclusiones	91
Recomendaciones	92
Referencias Bibliográficas	94
Anexos	

RESUMEN

La investigación que se realizó tuvo como objetivo principal definir los vínculos existentes entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Cieneguilla. La investigación es de diseño descriptivo correlacional. Para llevar a cabo la investigación, resulta oportuno mencionar instrumentos aplicados: Cuestionario del Aprendizaje Organizacional de Ignacio Castañeda, Delio del 2007 y además el Cuestionario del Desempeño Laboral Docente de Bazo Valladares, Jenny del 2007. Se aplicó los cuestionarios a una muestra de 157 docentes quienes los completaron apropiadamente. Los resultados evidencian que existe una correlación significativa entre las dos variables de estudio, de esta manera se concluye aceptando la hipótesis planteada en la investigación: “existe una relación significativa entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente”, se evidencian diferencias significativas entre los docentes varones y mujeres en cuanto al aprendizaje organizacional y a su desempeño profesional, y se aprecian diferencias significativas con respecto al aprendizaje organizacional y al desempeño profesional en los docentes de las diversas escuelas representativas del distrito de Cieneguilla.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, Desempeño laboral docente, Calidad de la educación.

SUMMARY

The aim in the investigation is to reveal the connections that there may be between organizational learning and professional development of teachers at public school of Cieneguilla. The research design, descriptive correlational, used instruments: Organizational Learning questionnaire and job performance questionnaire from 2007. A sample of 157 respondents who have completed the two questionnaires. The statistical analysis shows that exist significant connections between the variables of study so that we can give by accepted the research hypothesis: there is a significant relation between organizational learning and job performance of teachers. Also, this study show meaningful differences between male teachers and women with respect to organizational learning and professional performance and it presents meaningful differences from Organizational Learning and professional development in teachers at public school in the district of Cieneguilla.

Keywords: Organizational learning, professional development, quality education.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad que va ascendiendo y progresando en el conocimiento se van presentando cada vez más innovaciones continuas, nuevos enfoques y reestructuración de planes. Estos nuevos sucesos que se presentan se deben a las innovaciones aceleradas de las tecnologías y a la sociedad globalizada de estos tiempos. Podemos observar que estos cambios se reflejan en el requerimiento de la transmisión y expansión masiva de la información y de conocimientos actualizados que están creciendo y cambiando permanentemente.

Las últimas evaluaciones realizadas en el país sobre la educación básica escolar evidencia la baja calidad de la educación en el Perú. De manera que, los resultados obtenidos por la evaluación hecha a docentes y estudiantes y docentes a nivel internacional y nacional, nos muestran el incipiente desarrollo en el que nos encontramos, pues los resultados no son tan favorables ya que existe un buen porcentaje de docentes y estudiantes que no aprobaron el examen. Entonces estos resultados demandan la necesidad de esforzarnos con iniciativas y soluciones efectivas para elevar la calidad educativa. Un punto de partida para revertir esta situación es el análisis que se puede realizar de la experiencia educativa de los docentes con el fin de concientizar su labor educativa, para así mejorar y contribuir a la formación de instituciones educativas organizadas que aprenden, ya que una de las condiciones para mejorar la calidad educativa es el aprendizaje organizacional en las

instituciones. Las instituciones educativas tienen el reto de entregar a la comunidad educativa un servicio de calidad. Esto implica un trabajo colaborativo de los actores educativos, es decir que las instituciones educativas se destaquen por adquirir un aprendizaje que constantemente se retroalimente como una organización que se desempeñe colectivamente, que se cree conocimientos y que aprendan desde un enfoque organizacional.

La intención de esta investigación es presentar la existencia de las relaciones significativas entre aprendizaje organizacional con desempeño laboral de los docentes en las diversas escuelas públicas en el distrito de Cieneguilla para fomentar el aprendizaje organizacional en contextos escolares y sumar mejores prácticas docentes elevando la calidad educativa y brindando un adecuado servicio a la comunidad acorde a las exigencias de la sociedad actual.

CAPÍTULO I

1. Situación problemática

En la actual sociedad globalizada caracterizada por sus constantes y acelerados cambios que se presentan sobre todo en torno al conocimiento, informática y las comunicaciones se crean situaciones cada vez más complejas y de difícil solución que retardan el desarrollo coherente en el desempeño de las instituciones y empresas. Teniendo en cuenta este panorama social se requiere que las instituciones educativas busquen nuevas innovaciones en sus modelos de aprendizaje organizacional y que conforme se den estas dinámicas se debe buscar una mayor interacción a través del diálogo para compartir y transmitir las diferentes experiencias adquiridas con el único fin de mejorar y perfeccionar las competencias del desempeño docente en sus respectivos centros laborales; de esta forma se mejora la organización y se lucha contra los conflictos educativos que perjudican el normal proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Los profesionales, en estos días, se sienten cada vez más presionados por las exigencias de su trabajo y el nuevo enfoque educativo que año tras año cambia, mucho más en este campo. En el caso de los docentes, deben asumir los nuevos retos que le demandan estos cambios porque saben que si no responden, no estarán a la altura de las nuevas exigencias que se le

presenten. Fue una sorpresa saber hasta qué punto la actual sociedad podía llegar a ser más excluyente que la anterior, en el sentido que si un docente no cumple favorablemente con los criterios de evaluación podría quedar fuera de la carrera magisterial. Sin importar que por muchos años los docentes fueran buenos transmisores de conocimientos y en la actualidad el acceso al conocimiento, la información y los datos es tan fácil que no se necesita pasar por la institución educativa ni por la universidad para adquirirlos. “Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad” (Ministerio de Educación, 2014, p.3). Cada vez se considera menos relevante la adquisición de conocimientos en sí misma, ahora consideramos que es más importante el desarrollo de habilidades personales, alcanzar autonomía, tener capacidad de aprender a aprender de los individuos y también aprender a desaprender. Las instituciones al no mejorar su actuación dejarán de ser competentes y no podrán asegurar su futuro ni mantener su ventaja competitiva como organización. “Una organización que aspire a sobrevivir en el contexto actual es un diálogo con su público capaz de interpretar las demandas que recibe y de responder a ellas. Pero para poder dialogar con el mercado, una organización debe ser capaz de mantener su dialogo interno.”(Senge, 1998)

Últimamente las instituciones educativas se esfuerzan por el mejoramiento de la calidad y del servicio en educación y en este empeño se ha identificado la variable desempeño laboral del docente como influyente para el fracaso o el

éxito de todo el sistema educativo. Pero las Evaluaciones Censales de Estudiantes nos muestran una triste realidad ya que muchas instituciones educativas públicas tienen un gran porcentaje de estudiantes en un nivel de logro de inicio o en proceso y únicamente el 10%, en el nivel de logro satisfactorio. Esto significa un bajo nivel en las capacidades, conocimientos y contextos evaluados en Lectura, Matemática y en Historia Geografía y Economía por parte de los estudiantes. Además, “la gran mayoría de estudiantes peruanos de 15 años se encuentran ubicada en los niveles de dominio más bajos establecidos por PISA.” (Minedu, 2004)

En relación a los docentes requieren de ayuda en su práctica pedagógica, ya que si no la obtienen continuarán con modelos educativos estáticos, repitiendo prácticas tradicionales, que en la actualidad con los recursos tecnológicos, están siendo desfasadas. Esto indica que las instituciones educativas tienen que adaptarse a los cambios y que hay una creciente crisis de la organización escolar ya que siguen planes, objetivos o estrategias determinadas pero no aprenden de su propia experiencia.

El desempeño docente implica que manejemos un nivel superior de conocimientos necesarios y la capacidad de diagnosticar los problemas de aprendizaje de nuestros estudiantes y las necesidades educativas de su entorno, y de manera creativa crear nuevas estrategias para alcanzar las metas de aprendizaje. Es decir el docente, a nivel individual, posee esta competencia, pero en el contexto actual debe de desempeñarse a nivel grupal

y organizacional, propios de las organizaciones que aprenden. No es suficiente con mejorar los planes de estudio, programas anuales, actualizar textos, tener buena infraestructura o tener nuevas tecnologías. Si los docentes no muestran eficiencia no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Ellas deben gestionar y desarrollar capacidades para un aprendizaje continuo y en equipo como una institución educativa u organización que busca mejorar la calidad educativa. Esto ha hecho que las instituciones se organicen y que mejoren aprendiendo algo nuevo en lugares donde las personas continuamente expanden sus capacidades, aprendiendo en equipo e involucrándose en el perfeccionamiento constante con la finalidad de mantenerse vigente y eficiente en el actual mercado laboral y profesional.

Las universidades tienen la principal tarea de formar profesionales con un buen desempeño en la sociedad actual. Estos profesionales deben continuar con su desarrollo profesional en las instituciones educativas, además de contribuir en la función formativa de los integrantes de la institución, principalmente con sus estudiantes. Es así, como los ejes principales de una educación escolar, profesores y estudiantes, van formándose en elementos modelos, claves, y estratégicos para el desarrollo progresivo de un proceso educativo, cuyo fin una educación de alto nivel moral y teórico.

Estos son los motivos por los cuales se requiere un estudio o investigación sobre la relación que existe entre el nivel de aprendizaje organizacional y el desempeño laboral docente en nuestras instituciones educativas.

1.1 Formulación del problema

1.1.1 Problema General

Teniendo en cuenta los argumentos planteados, se elaboran las siguientes preguntas para el desarrollo de la investigación:

- ¿Cuál es la relación que se presenta entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Cieneguilla?

1.1.2 Preguntas específicas:

- ¿Qué vínculos encontramos entre los factores del aprendizaje organizacional y los factores del desempeño laboral de los docentes de las I.E. de Cieneguilla?
- ¿Cuáles son las disimilitudes que se encuentran en el Aprendizaje Organizacional entre los docentes de ambos sexos en las I.E. de Cieneguilla?
- ¿Cuáles son las disimilitudes que encontramos en el desempeño laboral entre los docentes de ambos sexos en las I.E. de Cieneguilla?
- ¿Qué disimilitudes encontramos respecto del Aprendizaje Organizacional entre los docentes de las diversas I.E. de Cieneguilla?

- ¿Qué disimilitudes encontramos sobre el desempeño laboral de los docentes de las diversas I.E. de Cieneguilla?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

- Establecer las relaciones que existen entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Describir los vínculos que se encuentran sobre los diversos factores del aprendizaje organizacional y los diversos factores del desempeño laboral de los docentes de las I.E. de Cieneguilla.
- Evaluar las disimilitudes que se encuentran entre el Aprendizaje Organizacional en los docentes de ambos sexos en las I.E. de Cieneguilla.
- Determinar las disimilitudes que se presentan entre el desempeño laboral en los docentes de ambos sexos en las I.E. de Cieneguilla.
- Señalar las disimilitudes que se presentan entre el Aprendizaje Organizacional de los docentes de las diversas I.E. de Cieneguilla.
- Identificar las disimilitudes que se presentan entre el desempeño laboral en los docentes de las diversas I.E. de Cieneguilla.

1.3 Justificación

En nuestro contexto educativo las instituciones educativas pasan por una crisis de la organización escolar y de su clima institucional. Uno de estos motivos es la falta de corrección de sus propias experiencias. A pesar de ser conscientes de que tienen la meta de lograr y brindar una educación de calidad para la realización de los aprendizajes del educando. Sin embargo todavía no hay una toma de decisiones con la seriedad del caso.

La meta de una educación de calidad, demanda un trabajo cooperativo, es decir que una institución educativa debe realizar un trabajo integrado y organizado entre los diferentes integrantes que comprometen el proceso de enseñanza y aprendizaje. De esta manera una institución educativa genera un conocimiento colectivo sobre la organización del trabajo educativo y un autoaprendizaje.

Es por ello, que es primordial abordar el proceso de enseñanza aprendizaje desde una visión integradora de la organización del trabajo educativo en las correspondientes instituciones educativas. Es así que ello orienta su desarrollo mejorando el desempeño laboral de sus docentes que tienen la capacidad para asimilar y transmitir los saberes, y también adecuar su conducta para enfrentar nuevas tareas en su desempeño docente.

Ahora bien, la investigación contribuye a la mejora de la calidad educativa ya que crea un clima y cultura que facilite el aprendizaje colectivo de los docentes en base a su capacidad de aprender en las interrelaciones laborales, de su experiencia pedagógica y del conocimiento obtenido como organización. Además, contribuye a que los miembros de la organización realicen una reflexión colectiva sobre su desempeño y analicen si las acciones que están realizando son correctas para la visión institucional. De esa manera ayuda a buscar la mejora continua de sus habilidades y competencias. También les servirá de guía que marque el camino de la organización hacia los objetivos que deseen lograr.

Entre los aportes de esta investigación se encuentran, primero el esfuerzo de recopilar los temas que abordan el desempeño laboral y el aprendizaje organizacional docente convirtiéndose en referente para las futuras investigaciones que busquen comprender dicha correlación. Segundo, esta investigación será relevante para las instituciones educativas públicas ya que responde a adquirir nuevas competencias y mejorar su desempeño laboral para hacer frente a las demandas que la sociedad les exige. Definitivamente el sector educativo es el beneficiado porque mejoraría significativamente la calidad educativa. Aporta un nuevo paradigma de un docente preparado para el desempeño laboral resaltando su profesionalismo pedagógico y su trabajo en equipo, el cual lo conlleva a un aprendizaje cooperativo en el día a día, y sumando para el logro de los objetivos comunes de la institución educativa.

Por todo lo dicho anteriormente, se requiere enfatizar los beneficios que trae la organización educativa hacia el estudiante el cual encontrara una cultura favorable para el desarrollo continuo de sus competencias, adquiriendo constantemente nuevos conocimientos y estrategias que le permitirán la formación de su personalidad. Es así, que es una necesidad impulsar a los docentes en su formación continua para su incorporación en el proceso de aprendizaje como organización. En ese mismo sentido, este perfil del maestro es pieza clave para el desarrollo de una calidad educativa.

1.4 Limitaciones de la Investigación

La tesis realizada presenta ciertos límites, que se detallan a continuación. La primera es que solo se toma en cuenta los datos obtenidos, respecto a las dos variables, de los docentes que actualmente están en aula y no de docentes auxiliares, coordinadores ni directivos.

También se considera una limitación que el instrumento no ha sido aplicado a todos las Instituciones Educativas del Distrito de Cieneguilla, sino a seis Instituciones Educativas representativas.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

El marco teórico está organizado en tres partes. Primero, los antecedentes nacionales e internacionales donde se sintetizan las investigaciones relacionadas con el aprendizaje organizacional y sus implicancias en el sector educativo a fin de contextualizar los vínculos existentes entre ambas variables de estudio. Luego se definen las variables considerando sus antecedentes y aspectos que permitan comprender los factores que se presentan en la actualidad en las escuelas públicas. Y en la última parte del capítulo se señalarán las variables y las hipótesis respectivas a la investigación.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales de la investigación

En nuestro país se han encontrado algunas investigaciones relacionadas con el aprendizaje organizacional y el campo educativo.

- a) Natividad (2010) desarrollo una investigación científica cuyo título es ***“la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle”***, en esta investigación tuvo como objetivo

establecer las relaciones que existen entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes. En sus estudios realizados demostró que entre desempeño docente y aprendizaje organizacional existe un conjunto de relaciones positivas y significativas.

- b) Inche (2010) en su tesis **Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú**, propone un modelo teórico de gestión del conocimiento que se puede aplicar en los colegios públicos y privados. El objetivo de la tesis fue medir el capital intelectual y el aprendizaje organizacional y como conclusión de comprobó que el aprendizaje organizacional aumenta los resultados económicos y no económicos. Siendo definitivamente influido por el conocimiento que se encuentra en el individuo y en las organizaciones. El potencial humano sí determina de manera eficiente al aprendizaje organizacional y el capital estructural no determina de manera eficiente al aprendizaje organizacional confirmando que el aprendizaje organizacional incrementa los resultados de una organización.
- c) García (2004) en su tesis titulada: ***El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organizacional*** de la universidad Católica del Perú, sostiene en sus conclusiones que el programa estratégico de la institución educativa es el producto de la labor de los integrantes del área organizacional y pedagógica, enfrentando así las todas situaciones escolares. Es así como se considera que lo organizativo y

lo pedagógico se afectan mutuamente en sus interacciones. Además el trabajo de investigación nos dice tener presente que las acciones realizadas en todo equipo de trabajo organizacional deben apuntar de forma integral a un mismo fin. Pero en cuanto al proceso de organización se encontró que existen debilidades organizativas como la definición de responsabilidades y la comunicación que pueden estar obstaculizando la interrelación entre los órganos de la institución y ser causa de conflictos afectando la toma de decisiones en la organización.

d) Torres & Huamán (2013) en la publicación sobre *“Las competencias laborales como variable vinculada al aprendizaje organizacional en instituciones educativas”* sostiene en sus conclusiones que:

- ✓ La investigación indica que se presentan correlaciones significativas entre sus variables estudiadas, indicando que dichas variables son significativas para que una institución educativa desarrolle un adecuado funcionamiento y pueda alcanzar altos niveles de calidad.
- ✓ En lo que respecta al aprendizaje organizacional, el sexo femenino tienen indicadores superiores con respecto a los varones. Dado que que las mujeres presentan una mayor disposición para superar sus dificultades tanto en el aprendizaje como en su desempeño laboral.

e) Montesinos (2003) presentó una investigación titulada *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*, en este estudio la autora describe las tendencias de cambio en el diseño e implementación de programas para el desarrollo de los maestros en servicio. De esta manera la

autora concluye que los maestros no implementa los cambios esperados, por resistencia al cambio o falta de incentivos externos, sino por la ausencia de recursos, apoyo y tiempo para poder resolver, en sus centros, los problemas que surgen de las innovaciones que les pide la reforma.

2.1.2 Antecedentes internacionales de la investigación

En el ámbito internacional existen algunas investigaciones relacionadas con el aprendizaje organizacional que citamos a continuación:

- a) Dibbon (1999) en su tesis *Assessing the organizational learning capacity of schools* para optar el grado académico de PH.D. en la Universidad de Toronto, sostiene que la capacidad de aprendizaje organizacional de las escuelas se está viendo como una fuente muy importante de variación en la productividad de las respuestas de las escuelas para cambiar. Al considerarse así la tarea práctica importante para los líderes escolares y otros, es diagnosticar la extensión de la capacidad localizando las áreas de fortaleza y debilidades y tomar medidas para desarrollarla aún más. El principal objetivo de este estudio es empezar a codificar, sintetizar y extender el conocimiento útil para llevar a cabo esta tarea práctica. La investigación se elaboró en dos fases. En la primera, se identificó las principales dimensiones en las que el desarrollo de la capacidad de aprendizaje de la organización se podía describir. En la segunda, se utilizaron esos datos para crear un modelo de capacidad de aprendizaje organizacional adecuado para el uso en las escuelas.

- b) En el artículo Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares de la revista ***Psicothema***, realizada en el 2012, en la Universidad Católica de Valparaíso (Chile) se llegó a las siguientes conclusiones:
- ✓ La investigación científica validó una escala sobre aprendizaje organizacional aplicable en centros educativos.
 - ✓ Los análisis estadísticos validados recomiendan que las dimensiones del instrumento correspondan a las características psicométricas de validez de constructo para instituciones educativas.
 - ✓ El aprendizaje organizacional y desempeño educativo tienen una relación significativa y positiva. Dado que gracias a ella se construye una cultura que favorece a la creatividad y el aprendizaje, teniendo en claro sus objetivos y esperando un incremento en los niveles de desempeño laboral docente en las instituciones educativas.
 - ✓ Dado esta investigación se puede tener un instrumento confiable y válido para analizar el aprendizaje organizacional en las instituciones públicas y privadas ya que el instrumento cuenta con rasgos apropiados para medir su propósito.
- c) Cortés (2009) realizó una investigación en Bolivia sobre “*La medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje*”. Esta investigación de enfoque cuantitativo tiene como objetivo dar validez a la relación aprendizaje y desempeño organizacional mediante el análisis del desempeño del personal vinculado a las áreas de aprendizaje grupal, individual y organizacional. Para ello utilizó como

instrumento una encuesta construida por 28 ítems realizada a 28 personas relacionadas con la organización, los resultados fueron positivos pues se validó la relación directa entre la percepción del desempeño y el aprendizaje organizacional.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Conceptualizando el Aprendizaje Organizacional

2.2.1.1 Antecedentes

Como antecedente teórico (Garzón y Fischer, 2010) refieren que el inicio de los estudios vinculados al aprendizaje organizacional se encuentran en la obra de Richard Cyert y James March, en 1963, los cuales presentan elementos esenciales sobre su teoría de la elección y control organizacional. Y en 1965, aparece por primera vez en una publicación de Miller y Cangelotti que basándose en la teoría de contingencias de la socióloga inglesa Woodward, propusieron el modelo conceptual “adaptación-aprendizaje”, para explicar por qué sólo algunas instituciones sobreviven a las exigencias de sus entornos a través del tiempo.

Ahumada (2002) en su artículo: El aprendizaje organizacional desde una perspectiva evolutiva y constructiva de la organización, indica que “durante las décadas de 1980 y 1990 se ha resaltado el papel que juega el cambio en el mundo de los negocios y de las organizaciones” (p.140). Ya que se presentó una turbulencia en el entorno por los cambios discontinuos e impredecibles y que a partir de ello se ha cuestionado las premisas para entender el funcionamiento organizacional, por ejemplo, cuestionando el modelo clásico

mecanicista de la organización que solo estaba basada en el control pero frente a tal incertidumbre y turbulencia fue más difícil mantener el control de los procesos y de las personas involucradas en la organización.

Como se ha evidenciado, originalmente el aprendizaje organizacional fue aplicado en los entornos empresariales, sin embargo estos conceptos se han ido aplicando dentro de los espacios educativos o escolares, ya que son categorías formuladas en base a las investigaciones que fundamentan el origen de conocimientos en cualquier tipo de organizaciones (Argyris & Schon, 1978).

2.2.1.2 Aprendizaje Organizacional:

La conceptualización del aprendizaje organizacional ha sido definida por diferentes investigadores cuyas perspectivas han sido diferentes a causa de sus entornos diversos. Sin embargo esta diversidad de definiciones ha permitido un alcance distinto sobre el fenómeno estudiado y esto ha sido favorable ya que permite una visión más integral de los diferentes matices que tienen el fenómeno estudiado, realizando así una mejor comprensión sobre la sistematicidad compleja de este fenómeno.

Ahora bien, esta multiplicidad de enfoques teóricos sobre el hecho del aprendizaje organizacional, marca una señalización temporal progresiva en la comprensión y conceptualización del hecho estudiado. Como resultado de este avance se han logrado establecer algunas dimensiones del aprendizaje organizacional:

- Identificar errores y corregirlos en el proceso.
- Una gestión adecuada y oportuna del conocimiento adquirido.
- Se adapta a los eventos inesperados.
- Innovación o renovación de ideas y acciones individuales o grupales.

De lo mencionado, podemos decir que, si bien se ha logrado un avance en la conceptualización del aprendizaje organizacional todavía este trabajo no se ha concluido, ya que el aprendizaje organizacional como fenómeno es un sistema dinámico y complejo.

Para tener claro el significado de aprendizaje organizacional (Swieringa y Wierdsma, 1992) tuvieron presente que es un concepto usado para describir los procesos de cambio de comportamientos producidos en una organización, lo cual significa la emergencia de nuevas estructuras organizativas y modelos mentales de sus miembros. Senge (1998) lo define como un proceso por el que los miembros de una organización cambian sus modelos mentales al aprender planificando juntos. Ahumada (2012) lo define “como un proceso mediante el cual se incorporan nuevas distinciones, lo que trae como consecuencia un cambio en la lógica dominante de la organización”. (p.144) Según los planteamientos de Garzón y Fischer (2009), llegan a concluir que el aprendizaje organizacional es una facultad que adquieren las organizaciones formales para poder innovar, procesar y administrar conocimientos a partir de sus experiencias adquiridas en sus actividades cotidianas, de esta forma se va generando un nuevo conocimiento personal, de grupo, los cuales se irán

integrando de forma sistemática a beneficio de las organizaciones. El resultado de este proceso de aprendizaje va fomentando y creando un nuevo modelo de organización la cual permita generar condiciones para crear nuevas capacidades las cuales ayuden a brindar un mejor servicio y conserve su nivel de competencia frente a otras instituciones.

El campo del aprendizaje organizacional es un concepto que está estrechamente relacionada con el desarrollo organizacional de los seres humanos con el conocimiento coordinado y sistematizado. Ello puede ser la clave del éxito frente a las exigencias de sus entornos a través del tiempo.

En resumen, el término aprendizaje organizacional es una fortaleza para impulsar espaciosos ambientes de interaprendizaje donde la comunicación signifique la principal herramienta para recabar información interna y del ambiente para tomar decisiones que alcancen las metas deseadas, el cambio permanente, sea en las acciones o en los principios que regulan esas acciones, con la finalidad de lograr mejor rendimiento de la organización.

Según Peter Senge (1998) “Las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual”, esto quiere decir que el aprendizaje individual es fundamental para la organización, aunque no es suficiente. Por ello la filosofía del aprendizaje debe establecer un curso dinámico u cooperativo del aprendizaje entre los individuos que forman la organización. Esta forma de ver el aprendizaje debe

ser una exigencia para toda organización estableciendo así el compromiso para potenciar la experiencia de trabajo de los integrantes de una organización.

Para el aprendizaje del individuo que integra una organización educativa se debe tomar en cuenta dos aspectos:

Primer aspecto, la rápida caducidad de los conocimientos a causa de la competitividad de los integrantes de una organización así como también la competitividad entre las organizaciones.

El segundo aspecto tiene que ver con los gastos económicos en una educación constate, motivo por el cual se debe aprovechar el mismo potencial del aprendizaje en las organizaciones o instituciones educativas.

Ahora bien, los conocimientos que existen y que están acumulados en toda organización, se podía poner en práctica para la formación del personal solo así se podría dar un servicio educativo de excelentísima calidad y a un costo muy bajo.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta en las organizaciones educativas es el análisis de la organización bajo un marco teórico amplio que permita la comprensión de esta. Un análisis hecho así nos llevaría a plantear que el ofrecimiento de aprendizaje excede en demasía al aprendizaje que los entonos educativos adquieren, es así que se concluye que los procesos de aprendizaje organizacional influyen significativamente en el individuo.

Nonaka y Takeuchi (1999) establecen que el aprendizaje que desarrolla cada individuo en sus propias experiencias al desarrollar sus actividades, podrá generar un conjunto de saberes personales que se fortalecerán al socializarlo con otros individuos.

Por ello, no debemos percibir el aprendizaje organizacional como el producto de la experiencia que posee cada individuo sino que las mismas instituciones generan y mantienen sus propias visiones y valores que permanecen y se desarrollan significativamente con la dinámica de los miembros de la institución.

Lo más importante que hay que tener en cuenta es que el tipo de aprendizaje que los individuos desarrollan debe ser un trabajo integrado, renovado y compartido. Una Institución integrada, según Gore (1996) requiere de algunas condiciones esenciales:

- Competencia de aprendizaje
- Competencia de corrección
- Competencia de la meta cognición.

Entonces, en el plano personal, considera Nonaka (et al. 1999), debería aceptarse que cualquiera de los integrantes de una organización sean tan autónomos como las situaciones lo permitan. Con esta práctica de la autonomía, la organización ganará experiencias nuevas y de esta forma, la

autonomía impulsa a los individuos con sus potencialidades a innovar en sus ideas o adquirir nuevas ideas.

Por lo mencionado, se impulsa la formación integral de la persona, es decir, no solo considerar los conocimientos o habilidades, sino incluir dimensiones de la personalidad que pueden ser la motivación, la responsabilidad, la tolerancia, entre otros aspectos esenciales que fortalecen e impulsan el desarrollo de las organizaciones institucionales.

Otro aspecto a resaltar son las potencialidades que posee el individuo para aprender. Este aspecto es importante, pues será de gran aporte a la organización, pero sería mucho más importante si el individuo pueda saber sobre sus propias fortalezas para poder ponerlos en práctica con mayor eficiencia en el aprendizaje organizacional de su organización.

Estos elementos considerados servirán de base para afrontar algunas crisis que se puedan presentar en una institución y su organización, situaciones como una crisis económica internacional que afecta a muchas instituciones. Es por ello que es fundamental consolidar la formación de fortalezas que sean base de la organización. De lo contrario los individuos de una institución no serán leales a la organización.

Ahora bien, el aprendizaje organizacional como se ha visto, no solo implica a los centros escolares, sino que se expande a otras instituciones y de esta forma las personas se integran y se vinculan a una organización determinada.

Otra forma de fundamentar el aprendizaje organizacional se manifiesta en la pirámide presentada por Abraham Maslow (1970). Para esta teoría, cuando las personas satisfacen sus necesidades básicas o de nivel inferior se ven inducidos a satisfacer las necesidades de un nivel superior como las necesidades sociales que se involucran con el aprendizaje organizacional. Pero, este enfoque aún no se manifiesta en las diversas organizaciones por aspectos de comunicación o dialogo.

Un caso particular sobre el aprendizaje organizacional se muestra en las organizaciones niponas, ya que en sus instituciones no existe una alta presión para conseguir metas a largo plazo. Es así que muchos accionistas que colaboran en estas instituciones promueven el desarrollo y la inversión a la vez, logrando de esta manera un crecimiento sostenido. De esta forma se muestra la filosofía nipona, el cual expresa la eficiencia del uso potencial de los integrantes de una institución, logrando a la vez el desarrollo continuo de estos. Como lo expresó el japonés Konosuke Matsushita (como se citó en Ley Testa, 2011) “Nosotros vamos a ganar y el Occidente industrial va a perder. No hay nada que podáis hacer para evitarlo, porque las razones de vuestro fracaso sois vosotros mismos. Vuestros jefes son los que piensan, mientras que los trabajadores utilizan los destornilladores, y así estáis profundamente convencidos de que gestionáis vuestro negocio de la mejor manera posible. Para vosotros, la esencia de la gestión es traspasar las ideas de las mentes de vuestros jefes a las manos de vuestros trabajadores”.

Se puede concluir, de lo anterior, la competencia del aprendizaje de un individuo, progresa cuando este innova su mentalidad, al modificar su entendimiento sobre los hechos y enfrentan los problemas de forma distintas; así también el compartir las experiencias y los conocimientos fortalecen el aprendizaje organizacional.

Por ello, las organizaciones japonesas han sido y son un modelo a copiar, pues son un pilar fundamental en el desarrollo progresivo de las organizaciones, pues han mostrado que el aprendizaje de nuevas capacidades de los trabajadores son importantes para el poder y el éxito de una organización, los cuales se manifiestan en la adquisición de nuevas tareas, procesos y aptitudes.

Sin embargo el modelo de organización nipona no debe ser una copia fiel, sino que debe ser adaptado a las circunstancias particulares de cada institución pues así lo recomienda Ley Testa (2011) “...las organizaciones internacionales perciban en la cultura organizacional japonesa el aprendizaje organizacional como un proceso estratégico que debe ser medible acorde a las características de las propias organizaciones y ser instrumentado de manera intencional, logrando que en las mismas, este proceso sea capaz de transformar la cultura organizacional de las propias organizaciones donde se aplique”(Pág. 9).

2.2.1.3 El Aprendizaje Organizacional dentro de las Escuelas

La educación es un proceso de formación de las personas, que se hace complejo porque intervienen muchos factores que influyen de forma positiva o

negativa en la formación integral del estudiante. Sin embargo, el sistema educativo busca mejorar en diversos factores, como en lo metodológico, en sus prácticas, evaluaciones, etc. Para que muchos de estos factores salgan adelante es fundamental el desarrollo del aprendizaje organizacional en las escuelas.

Las escuelas, en donde se brindan un servicio complejo y teniendo como protagonista principal a sus estudiantes y maestros, deben promover la práctica del aprendizaje organizacional para enfrentar diversos procesos complejos que se presentan, así como también problemas que pueden perjudicar u obstruir el proceso de la formación integral.

Como ya se había mencionado en el campo empresarial, el aprendizaje organizacional se manifiesta a través de la adquisición innovadora de capacidades o aptitudes para el mejoramiento de su trabajo (Senge, 1998)

Esta es la misma perspectiva o enfoque sobre el aprendizaje organizacional que se debe impulsar en las instituciones educativas para el logro favorable de sus objetivos o proyectos que se establezcan a favor de la institución y de la sociedad.

En consecuencia, es una necesidad que las escuelas o centros educativos se conviertan en organizaciones que aprenden, para poder superar las dificultades que se habían presentado con anterioridad.

Si bien en los centros educativos son los estudiantes los protagonistas en el aprendizaje, un desafío que se tendría que asumir en las escuelas es que los que trabajan en ella se involucren en el aprendizaje de la organización. Y un elemento complementario para el aprendizaje esta en las condiciones permanentes que requieran los centros educativos, como por ejemplo el aspecto económico. Así ya lo advertía Escudero (2001) mientras no se cumplan, interna o externamente las condiciones que se deben componer los centros educativos; el aprendizaje de sus estudiantes y de sus profesores no podrá ocurrir.

Así mismo Bolívar (2000) establece cuatro elementos fundamentales para difundir el aprendizaje organizacional. Dos factores internos: “La experiencia anterior de desarrollo, e historia y cultura escolar”, y dos factores externos: “cambios en el entorno y en la política educativa”.

El aprendizaje organizacional en las escuelas sigue todo un proceso para poder consolidarse como institución. El primer paso de este proceso se encuentra en el planteamiento de programas cohesionados y compartidos, que puedan apuntar a proyectos de trabajo colectivo, si esta primera condición no se cumple no habrá una base para el aprendizaje organizativo. Los planes y proyectos deben tener una visión que provoquen la modificación de la cultura escolar (por ejemplo, el egoísmo). Es así, que estos procesos internos llevados en una institución educativa darán lugar a una organización que aprende. Estos

resultados no se mostraran a corto plazo, sino en el proceso de desarrollo gradualmente, es decir en el tiempo, permitiendo el aprendizaje colectivo adicionando el proceso de una autoevaluación educacional que serán las fortalezas de una organización educativa.

Ahora bien, en el aprendizaje de una organización se establecen dos niveles:

- a) El aprendizaje individual en la organización: Este tipo de aprendizaje incrementa la competencia profesional y de esta manera se enriquece el aprendizaje institucional. Todo esto sería más eficiente al transmitir este aprendizaje en los individuos que integran la organización.
- b) El aprendizaje en equipo: Este tipo de aprendizaje permite las coordinaciones de un grupo para la especialización de un conocimiento. Pero esta especialización permite una organización más eficiente, así como también relevantes funciones de sus integrantes. “Las relaciones contextuales en que trabajan los miembros, cooperando en torno a proyectos comunes en comunidades profesionales, son igualmente muy relevantes.”(Bolívar, 2000, p.62).

En síntesis, se puede decir que el cambio educativo tiene como una de sus metas, lograr la competencia del aprendizaje proactivo para el favorecimiento de sus organizaciones. De ahí, radica la importancia de las teorías de las organizaciones.

2.2.2 Desempeño docente

Chiroque (2006) manifiesta que cuando hablamos de desempeño “hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio” (p.11).

En relación al desempeño docente se puede decir que son las funciones que cumple un docente en ejercicio. Aquellas funciones están determinados por los elementos relacionados al docente, al estudiante y al entorno educativo.

También se debe de tener en cuenta el nivel en que el docente realiza sus funciones desde el aula hasta el contexto sociocultural.

Si al hablar del desempeño hacemos referencia a las funciones, entonces estas funciones deben de ser exaltadas para corregir algunos errores y progresar en la calidad educativa.

En síntesis, el desempeño docente, es el abanico de acciones que un docente practica para cumplir con sus funciones, las cuales se relacionan a la formación de los estudiantes a su cargo (Montenegro, 2003)

2.2.2.1 Antecedentes

Muchos autores coinciden que una de las causas que implica la calidad educativa es el desempeño docente (Saravia y López 2008). A continuación se realiza una secuencia histórica de cómo fue evolucionando la normatividad del desempeño docente.

- 1964: se establece la ley n°15215, en donde se normó las aptitudes del maestro y la evaluación docente.
- 1984: En la ley del profesorado 24029, se indica la evaluación permanente e integral, y se considera tres elementos fundamentales para el docente, 1) los antecedentes profesionales, 2) el desempeño laboral, y 3) los méritos.
- 2006: se redacta el Proyecto Educativo Nacional en el que se aprueba la ley N° 29062, donde se plantea el objetivo de la formación del docente y de una carrera pública magisterial renovadora. Además se modifican las reglas para el ascenso y la permanencia para el ascenso a través de la evaluación voluntaria, además de una bonificación a los maestros con mejores calificaciones.

Sin embargo, estos cambios no fueron bien recibidos por los maestros ya que consideraron que se les acortaban sus derechos y privilegios, creando así una resistencia a todo lo que implique evaluación docente. “Sin lugar a dudas fue relevante quedando registrado en la historia educativa nacional como una ley aprobada de manera antidemocrática” (Saravia y López, 2008, p.5).

Es así como la evaluación de desempeño docente ha sido cuestionada en gran parte. Se podría decir que una causa que ha provocado este mal proceso es la ausencia de una política educativa para la evaluación, ya que si se quiere establecer una mejora en la calidad educativa a través de la evaluación, esta no se va construir con una norma, ya que mejorar el desempeño docente

implica diversos cambios estructurados y dentro de un proceso, los cuales se pueden dar en un proyecto político.

Para Chiroque (2006) la evaluación docente deben considerarse los siguientes criterios:

- a) La evaluación debe ser práctica como una necesidad para toda la humanidad.
- b) El cambio de los maestros no es una condición suficiente para garantizar la transformación educativa.
- c) El desempeño docente es un factor principal para la mejora de la educación.
- d) La evaluación para el desempeño docente debe apuntar a mejorar la práctica profesional del maestro.
- e) El desempeño docente debe implicar cambios en las condiciones remunerativas y las condiciones de trabajo.
- f) Se debe tener en cuenta que la evaluación del desempeño docente debe ser considerada en un Proyecto Educativo Nacional.
- g) La evaluación de desempeño docente tiene que ser abordada desde varias perspectivas, para enriquecer la mejora de la calidad educativa para el pueblo.

2.2.2.2 factores que determinan el desempeño docente

Existen muchos factores que involucran el desempeño docente, una forma de organizar estos factores lo ofrece Montenegro (2003) que los organiza en tres factores, las cuales están asociadas al docente, al estudiante y al contexto.

Primero, asociados al mismo docente:

- a) La formación profesional, que permite realizar su labor educativa de forma clara, organizada y evaluada.
- b) La salud y bienestar en general, permite el desarrollo de las funciones con mayores posibilidades de eficiencia.
- c) La motivación, permite que el maestro cumpla su labor sin coacción, es decir, hay metas, ideales, objetivos que lo impulsan a conseguir un logro.
- d) El compromiso, es un factor clave, ya que el docente se identifica con su institución, así como con sus objetivos. Este compromiso este compromiso le permitirá el trabajo en equipo, buenas relaciones con los estudiantes y colegas, concentración, etc.

Estos cuatro elementos deben estar interrelacionados en el maestro, ya que existe una dependencia entre ellos, como lo sugiere Montenegro (2003) al afirmar:

Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. (p.19)

Segundo, los asociados al estudiante: los cuales son el nivel de preparación, la motivación, el compromiso y la salud del estudiante. Estos factores presentados, que son similares al maestro, dependen mucho del ordenamiento familiar y ambiental en que se encuentra el estudiante. Además se debe tener en cuenta que la influencia del maestro puede repercutir en algunos de estos factores. Por ejemplo, el grado de preparación que tenga un estudiante puede estar determinado por la enseñanza o los trabajos que el docente ha impartido en los estudiantes. También el docente puede condicionar otros factores de los estudiantes ya sea de forma directa o indirecta. “El docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación” (Montenegro, 2003, p. 19).

Tercero, los asociados al contexto: Este factor hace referencia a los elementos complementarios del desempeño docente, que son muchos, por ello se agrupan en dos niveles:

- a) El entorno institucional, que se refieren al ambiente y la estructura del proyecto educativo. El ambiente implica las condiciones físicas y humanas, las cuales deben estar en condiciones excelentes porque son esenciales recursos o materiales educativos, así como también un ambiente propicio de relaciones de solidaridad, buen afecto y autonomía. Además, estas condiciones deben estar direccionadas a través de un proyecto educativo

bien gestionado por parte de docentes y demás trabajadores. “Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto” (Montenegro, 2003, p. 21).

- b) El contexto institucional, este es un factor muy amplio pues implica elementos sociales, culturales, económicos y políticos. Si bien en todos estos campos se encuentran dificultades, también se pueden encontrar grandes oportunidades que se aprovecharía de forma favorable a la labor educativa, como por ejemplo aprender a analizar los problemas de contaminación ambiental en la comunidad, la drogadicción en los estudiantes, etc. De esta forma se estaría cumpliendo uno de los propósitos de la educación la cual es contribuir al cambio de estos aspectos culturales de forma positiva a través de acciones y reflexiones por parte de los estudiantes.

Podemos concluir que los diversos factores que interviene en el desempeño docente no están aislados o separados, por el contrario estos se encuentran íntimamente relacionados. “Entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dada que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores. Con esto podríamos concluir que en un espectro de factores”. (Montenegro, 2003, p. 21)

2.2.2.3 Competencias del docente

Tomando en cuenta que para Perrenoud (2004) la competencia es “una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones” (p.8) ha priorizado en la formación continua del docente diez dominios de competencias, las cuales se presentan en la siguiente lista:

- 1) Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- 2) Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- 3) Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- 4) Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.
- 5) Trabajar en equipo.
- 6) Participar en la gestión de la escuela.
- 7) Informar e implicar a los padres.
- 8) Utilizar las nuevas tecnologías.
- 9) Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- 10) Organizar la propia formación continua. (Perrenoud, 2004, p.12)

Con estas competencias el autor nos muestra sus claras intenciones de mejorar el desempeño docente en el futuro.

2.2.2.4 Evaluación del desempeño docente

Otro elemento que se debe tomar en cuenta para el buen desempeño docente es la evaluación. Una evaluación que tenga como objetivo comprobar los resultados docentes, teniendo en cuenta los objetivos marcados desde un inicio, como corregir los errores que se cometieron en el proceso. Como lo sostiene Valdez:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables para comprobar y valorar el efecto educativo que produce en sus estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdez, 2009, p.90)

La evaluación se hace fundamental dentro del proceso educativo porque permite ir perfeccionando la labor del docente con sus estudiantes, padres y con toda la comunidad educativa. De esta forma la evaluación del desempeño docente tiene como medida posterior tomar decisiones que permitan revertir las dificultades encontradas durante el práctica docente para mejorar y superar las metas alcanzadas. Por ello la evaluación debe tener intención con los desempeños profesionales del docente. Dentro de este marco Chiroque (2006) nos plantea los siguientes recursos para la evaluación.

- La recolección de datos reales y confiables que muestren los aspectos del desempeño docente.
- Plantear juicios de valor sobre los datos recogidos, pero bajo determinados criterios para realizar una valoración responsable y justa.
- La valoración realizada tiene como meta la toma de decisiones en relación al desempeño docente.

Ahora bien, realizar una evaluación del docente es de gran responsabilidad por la trascendencia de su labor, por ello se debe evitar las evaluaciones reduccionistas como las pruebas únicamente de conocimientos, que solo toman en cuenta el memorismo libresco la cual está muy alejado de la verdadera labor del docente en su quehacer diario. También se debe tener mucho cuidado con las evaluaciones que solo tienen aspectos operativos y mecánicos, sin orientación e intención de un proyecto educativo; estas evaluaciones solo tendrían un carácter computacional o cuantitativo.

La evaluación del desempeño docente debe tener un enfoque holístico, es decir, desde una perspectiva amplia de las competencias que implican la labor docente. Sin embargo, la evaluación debe solo limitar al docente y su labor, no involucrando su vida particular o familiar. Ya que existen otras instancias que evalúan esos aspectos. Es así que la evaluación no debe ser arbitraria, sino responsable y consciente del contenido y proceso que se evalúa.

Podemos concluir con lo dicho por Chiroque (2006) "Una evaluación de desempeños profesionales involucra más que manejo de conocimientos; los

objetos específicos de evaluación y los procedimientos deberían ser concertados y asumidos por evaluadores y evaluados” (p. 6).

2.2.2.5 Tareas de la evaluación y el desempeño docente

Realizar una evaluación al desempeño docente de forma seria y responsable, es demarcar un objetivo o una finalidad para tal evaluación, ya que la evaluación es un tema delicado por los siguientes argumentos: la evaluación puede colocar efectos secundarios que afectan el proceso educativo, además por las implicancias éticas que pueden recaer en problemas y finalmente por las expectativas que trae como consecuencia en la evaluación.

Siguiendo la investigación de Valdés se considera las siguientes tareas o funciones para cumplir con una buena evaluación docente.

Diagnóstico: La evaluación que se lleve a cabo al desempeño docente debe delimitar un periodo de tiempo, buscando sintetizar los logros y los fracasos de la labor docente. Estos datos servirán la profesor y a los responsables o autoridades encargados de la institución a definir las acciones que deben tomar para superar los logros alcanzados y corregir los errores encontrados, a través de planes estratégicos.

Instructiva: La evaluación guarda en sí mismo los indicadores que se toman en cuenta al evaluar al docente. Estos indicadores son criterios que se van

forjando cada vez con mayor eficiencia. Es así como estos indicadores sirven para instruir a los actores de la evaluación, los cuales enriquecen su experiencia laboral.

Educativa: Una evaluación no tiene que ser vista como una señal de amenaza, por el contrario la evaluación debe ser una motivación para que el docente cambie su actitud hacia su trabajo, siempre y cuando existan insuficiencias. De esta forma la evaluación tiene una función educativa.

Desarrolladora: Otros resultados que se logran a un largo plazo con la evaluación de desempeño docente es el incremento de la madurez del docente para tomar conciencia de sus roles y de esta manera tomar una actitud crítica frente a sus acciones las cuales pueden ser acertadas o desacertadas, pero lo más importante es que el docente va desarrollando criterios para una autoevaluación, que le permite progresar en sus funciones.

2.2.2.6 La Calidad Educativa

Este concepto está asociado a los resultados del trabajo que se realiza en las escuelas y especialmente en el logro de los aprendizajes y el desarrollo de habilidades y competencias de los estudiantes.

En las Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa (2008) considera que “el aprendizaje no debe reducirse a los contenidos de las materias sino que también a la incorporación y desarrollo por parte de los

estudiantes de habilidades sociales y comunicativas; de valores y de su participación como ciudadanos” (p. 28).

El concepto de calidad de la educación es un elemento primordial para las escuelas considerando que funciona como un principio de guía que orienta a la organización. Habría que decir también que la calidad educativa debe formar parte de la política de las instituciones o del Estado.

Ahora bien, podemos comprender que la calidad educativa tiene una serie de significados diferentes por su contextualización. Conviene subrayar que la calidad educativa se analiza bajo un rango de lo educativo, que posee niveles, valores y criterios. No obstante, no solo se debe centrar en los logros académicos, aunque son importantes hay otras dimensiones que deben tener la misma importancia, me refiero a la gama de valores o habilidades que el estudiante debe desarrollar para una buena convivencia.

2.3 Presentación de Hipótesis:

Hipótesis Principal:

Existe una relación significativa y positiva que se presenta entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral en los docentes en las I.E.de Cieneguilla.

Hipótesis específicas:

H1: Existen relaciones significativas que se encuentran entre los factores del aprendizaje organizacional y los factores del desempeño laboral de los docentes en las I.E. de Cieneguilla.

H2: Existen disimilitudes significativas que encontramos en el aprendizaje organizacional entre los docentes de ambos sexos en las I.E. de Cieneguilla.

H3: Existen disimilitudes significativas que encontramos en el desempeño profesional entre los docentes de ambos sexos en las I.E. de Cieneguilla.

H4: Existen disimilitudes significativas con respecto del Aprendizaje Organizacional entre los docentes de las diversas I.E. de Cieneguilla.

H5: Existen disimilitudes significativas con respecto del desempeño profesional entre los docentes de las diversas I.E. de Cieneguilla.

2.4 Variables

Variables de Correlación

- ✓ Aprendizaje Organizacional
- ✓ Desempeño laboral docente

Variables controladas

- ✓ Edad
- ✓ Sexo
- ✓ Estado Civil
- ✓ Tiempo de Servicio
- ✓ Condición Laboral

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1 Tipo de Investigación

El tesis es de tipo no experimental, porque no podemos manipular las variables de estudio, por ende se probará los hechos de la forma que se presentan en su contexto natural, se describe la situación o evento y mide diversos aspectos del estudio para analizarlo ya que el investigador no tiene control directo sobre dichas variables.

3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de alcance descriptivo correlacional. En el libro "Metodología de la Investigación" Hernández, Fernández y Baptista sostienen: "Los estudio correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba" (Hernández, 2006, p.81). De ahí que, la finalidad de este estudio es saber cómo se puede comportar dos o más variables. De donde se infiere que los estudios correlacionales ayudan a establecer el grado de vinculación entre las variables de estudio en una misma muestra, docentes de las I.E. de Cieneguilla.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Teniendo en cuenta la intención del trabajo, la población de estudio para el presente proyecto de investigación está constituida por los docentes de las diversas áreas curriculares y de los niveles de primaria y secundaria de las I.E. de Cieneguilla.

3.3.2 Muestra

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006) manifiestan que el diseño de la muestra es no probabilístico de tipo intencionado, en tanto como autora de esta tesis he seleccionado los colegios Jesús Sacramentado, Virgen del Carmen, Inmaculada Concepción, Rosa de Santa María, Víctor Raúl Haya de la Torre y Blaise Pascal. Además eligiendo a un grupo de docentes del nivel primaria y secundaria como muestra de estudio, siendo la muestra probabilística los 157 docentes encuestados. No teniendo obstáculo alguno ya que todos estuvieron presentes y llanos a colaborar con la investigación.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Tabla 1

Distribución por Sexo

S	F	%
H	69	43,9
M	88	56,1
Total	157	100,0

Como podemos observar en la Tabla 1, el 43,9 % de la muestra son docentes varones y el 56,1 % representa a las docentes mujeres. Siendo el 100% un total de 157 docentes encuestados.

Tabla 2

Distribución de docentes por Institución Educativa

I.E.	F	%
Jesús Sacramentado	39	24,8
Virgen del Carmen	28	17,8
Inmaculada Concepción	27	17,2
Rosa de Santa María	18	11,5
Víctor Raúl Haya de la T.	20	12,7
Blaise Pascal	25	15,9
Total	157	100,0

En la Tabla 2, observamos la cantidad de docentes por colegio. I.E. Jesús Sacramentado 39, I.E. Virgen del Carmen 28, I.E. Inmaculada Concepción 27, I.E. Rosa de Santa María 18, I.E. Víctor Raúl 20 y I.E. Blaise Pascal 25.

Tabla 3

Distribución por Edad

E	F	%
28 – 32	15	9,6
33 – 37	25	15,9
38 – 42	20	12,7
43 – 47	36	22,9
48 – 52	42	26,8
53 a +	19	12,1
Total	157	100,0

Conforme a la tabla 3 se puede decir que hay 15 docentes en el rango de 28 – 32 años, hay 25 docentes en el rango de 33 – 37 años, hay 20 docentes en el rango de 38 – 42 años, hay 36 docentes en el rango de 43 – 47 años, hay 19 docentes de 53 a mas años de edad.

Tabla 4

Distribución por Tiempo de Servicios

Tiempo	F	%
1 – 5	26	16,6
6 – 10	29	18,5
11 – 15	31	19,7
16 – 20	28	17,8
21 – 25	23	14,6
26 a +	20	12,7
Total	157	100,0

Conforme a la tabla 4 se puede decir que hay 26 docentes en el rango de 1 – 5 años de tiempo de servicios, hay 29 docentes en el rango de 6 – 10 años de tiempo de servicios, hay 31 docentes en el rango de 11 – 15 años de tiempo de servicios, hay 28 docentes en el rango de 16 – 20 años de tiempo de servicios, hay 23 docentes de 21 – 25 años de tiempo de servicios y hay 20 docentes de 26 años a mas por tiempo de servicios.

Tabla 5

Distribución por Nivel

S	F	%
Primaria	58	36,9
Secundaria	99	63,1
Total	157	100,0

En la Tabla 5, la cantidad de docentes participantes del nivel primaria son de 58, que representan el 36,9% mientras que los docentes del nivel secundario son de 99, lo que se reemplazaría con el 63,1%.

3.4 Instrumentos de recolección de datos:

La información recolectada para la investigación la obtuve aplicando diversas técnicas como el análisis de documentos y el cuestionario como una de las mas importante forma de recopilar datos aplicándose en los docentes del nivel primaria y secundaria.

CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

FICHA DEL INSTRUMENTO	
Nombre	Cuestionario de Aprendizaje Organizacional
Autor	Ignacio Castañeda, Delio (2007)
Procedencia	Universidad Autónoma de Madrid.
Administración	Personal o grupal
Duración	Un aproximado de 15 min.

Este instrumento consta de 28 ítems con seis áreas independientes:

- ✓ Aprendizaje individual
- ✓ Aprendizaje grupal
- ✓ Aprendizaje en la organización
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Transferencia de información
- ✓ Formación.

Dichas áreas o dimensiones analizan el aprendizaje organizacional que se ponen en práctica en una escuela o institución, a nivel de adquisición y transferencia de la información y a facilitar a la misma. Además posee una escala de valoración del 1 al 5. El número 1 con el valor nunca y el 5, siempre.

La prueba es originaria de España y no tiene adaptación en nuestro país. Así mismo para asegurar primero su confiabilidad y luego la validez se ha sometido a la totalidad de procedimientos técnicos.

ESTUDIO PSICOMETRICO DEL CUESTIONARIO APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Tabla 6

Confiabilidad: Dimensión Aprendizaje Individual

Ítems	M	D E	ritc
Item1	3,04	0,77	0,57
Item2	3,01	0,97	0,56
Item3	3,30	0,84	0,62
Item4	3,31	0,93	0,55
Alfa de Cronbach = 0,77 *			

*** p < .05**

N = 157

Acorde con la tabla 6, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área del aprendizaje individual. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.77 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 7

Confiabilidad: Dimensión Aprendizaje Grupal

Ítems	M	DE	Ritc
Item5	3,51	0,94	0,55
Item6	3,68	0,93	0,57
Item7	3,96	0,86	0,68
Item8	3,80	0,92	0,57
Item9	3,78	0,93	0,67
Alfa de Cronbach = 0,82 *			

*** p < .05**

N = 157

Acorde con la tabla 7, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área del aprendizaje grupal. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.82 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 8***Confiabilidad: Dimensión Aprendizaje en la Organización***

Ítems	M	DE	ritc
Item10	3,61	0,92	0,70
Item11	3,64	0,97	0,61
Item12	3,36	0,94	0,61
Item13	3,66	0,93	0,71
Item14	3,53	0,99	0,62
Alfa de Cronbach = 0,85 *			

* p < .05
N = 157

Acorde con la tabla 8, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área del aprendizaje en la organización. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.85 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 9***Confiabilidad: Dimensión Cultura del Aprendizaje Organizacional***

Ítems	M	DE	ritc
Item15	3,44	1,00	0,66
Item16	3,67	0,93	0,52
Item17	3,84	0,92	0,62
Item18	3,39	1,04	0,61
Item19	3,11	1,12	0,59
Alfa de Cronbach = 0,81 *			

* p < .05
N = 157

Observamos que las correlaciones entre ítem-test del área cultura del aprendizaje organizacional son consistentes. Según el Alfa de Cronbach tiene como valor 0.81, de manera que es confiable.

Tabla 10

Confiabilidad: Dimensión Transferencia de la información

Ítems	M	DE	ritc
Item20	3,51	0,97	0,69
Item21	3,63	1,05	0,70
Item22	3,53	0,99	0,73
Item23	3,27	0,96	0,66
Alfa de Cronbach = 0,85 *			

* $p < .05$

N = 157

Acorde con la tabla 10, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de transferencia de la información. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.85 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 11

Confiabilidad: Dimensión Formación

Ítems	M	DE	ritc
Item24	3,18	1,23	0,71
Item25	3,37	1,01	0,76
Item26	3,55	1,09	0,71
Item27	3,38	0,97	0,73
Item28	3,40	1,07	0,64
Alfa de Cronbach = 0,88 *			

* $p < .05$

N = 157

Acorde con la tabla 11, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de formación. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.88 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 12

Análisis generalizado de la Confiabilidad del cuestionario de Aprendizaje Organizacional

Dimensiones	M	DE	ritc
A I	12,73	3,07	0,61
A G	18,58	3,45	0,63
A O	17,78	2,99	0,65
C A	16,35	3,43	0,82
T I	13,24	2,89	0,83
F	15,11	3,96	0,73
Alfa de Cronbach = 0,89 *			

*** $p < 0.01$

N = 157

Aprendizaje Individual(AI), Aprendizaje Grupal (AG), Aprendizaje en la Organización (AO), Cultura del Aprendizaje (CA), Transferencia de la Información (TI), Formación (F).

En la tabla 12 podemos observar el resumen de las dimensiones del aprendizaje organizacional, cuyas puntuaciones indican confiabilidad. De esta forma llegan a un análisis generalizado del cuestionario del Aprendizaje Organizacional obteniendo, según el alfa de Cronbach 0.89, de donde se infiere que el cuestionario es adecuado para su aplicación.

Tabla 13***Validez de Constructo del cuestionario de Aprendizaje Organizacional***

Dimensiones	M	DE	Factor
A I	12,73	3,07	0,52
A G	18,58	3,45	0,55
A O	17,78	2,99	0,57
C A	16,35	3,43	0,79
T I	13,24	2,89	0,81
F	15,11	3,96	0,69
Varianza Explicada			65,34%

Test de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,84

Test de Esfericidad de Bartlett = 593,290 ***

***** p < .001**

N = 157

Aprendizaje Individual (AI), Aprendizaje Grupal (AG), Aprendizaje en la Organización (AO), Cultura del Aprendizaje (CA), Transferencia de la Información (TI), Formación(F).

Como se ha observado el test de Kaiser-Meyer-Olkin, podemos notar que se observa un valor de 0.84, el cual se interpreta como favorable. Así mismo el test de esfericidad de Bartlett nos proporciona un valor positivo del cual se deduce que podemos seguir con el análisis factorial. Por lo tanto el instrumento Aprendizaje Organizacional tiene validez de constructo.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

FICHA DEL INSTRUMENTO	
Nombre	Cuestionario de Desempeño Laboral docente
Autor	Jenny Bazo Valladares (2007)
Procedencia	Universidad Nacional Federico Villarreal.
Administración	Personal o grupal
Duración	Un aproximado de 20min.

Este instrumento consta de 31 ítems con siete áreas independientes, como son:

- ✓ Asistencia y Puntualidad
- ✓ Promoción del Aprendizaje
- ✓ Evaluación del Aprendizaje
- ✓ Aprendizaje cooperativo
- ✓ Utilización de Materiales Educativos
- ✓ Relaciones Interpersonales
- ✓ Metodología Docente

Dicho instrumento posee una escala de valoración del 1 al 5. El número 1 para totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo. La prueba analiza el desempeño que desarrollan los docentes de las diversas instituciones educativas en su ámbito laboral.

Es necesario recalcar que para asegurar su validez y confiabilidad la prueba pasó por los respectivos procedimientos técnicos. Asimismo fue sometida a prueba en el presente trabajo de investigación.

ESTUDIO PSICOMETRICO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

LABORAL

Tabla 14

Confiabilidad: Dimensión Asistencia y Puntualidad

Ítems	M	DE	Ritc
item1	3,58	1,12	0,69
item8	3,17	1,17	0,45
item15	3,09	1,09	0,20
item22	3,72	1,03	0,33
item29	3,48	1,15	0,65
Alfa de Cronbach = 0,71 *			

* $p < .05$

N = 157

Acorde con la tabla 14, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de Asistencia y Puntualidad. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.71 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 15

Confiabilidad: Dimensión Promoción del Aprendizaje

Ítems	M	DE	Ritc
item2	3,50	1,02	0,61
item9	3,19	1,21	0,65
item16	2,81	1,29	0,21

item23	3,35	1,17	0,58
item30	3,41	1,08	0,59

Alfa de Cronbach = 0,73 *

*** p < .05**
N = 157

Acorde con la tabla 15, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de Promoción del Aprendizaje. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.73 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 16

Confiabilidad: Dimensión Evaluación del Aprendizaje

Ítems	M	DE	Ritc
item3	3,25	1,24	0,78
item10	3,48	0,96	0,66
item17	3,51	0,97	0,60
item24	3,42	1,07	0,76
item31	3,19	1,30	0,79

Alfa de Cronbach = 0,86 *

*** p < .05**
N = 157

Acorde con la tabla 16, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de Evaluación del aprendizaje. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.86 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 17***Confiabilidad: Dimensión Aprendizaje Grupal***

Ítems	M	DE	Ritc
item4	3,57	1,17	0,67
item11	3,35	1,27	0,76
item18	3,32	1,23	0,84
item25	3,47	1,22	0,75
item32	3,20	1,30	0,67
Alfa de Cronbach = 0,91 *			

* p < .05
N = 157

Acorde con la tabla 17, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área del aprendizaje grupal. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.91 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 18***Confiabilidad: Dimensión Materiales Educativos***

Ítems	M	DE	Ritc
item5	3,45	1,21	0,24
item12	3,37	1,24	0,30
item19	3,34	1,20	0,31
item26	3,22	1,17	0,31
item33	3,00	1,28	0,60
Alfa de Cronbach = 0,63 *			

* p < .05
N = 157

Acorde con la tabla 18, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de Utilización de Materiales Educativos. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.63 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 19

Confiabilidad: Dimensión Relaciones Interpersonales

Ítems	M	DE	Ritc
item6	3,80	1,09	0,59
item13	3,01	1,20	0,20
item20	3,52	1,17	0,55
item27	3,51	1,11	0,55
item34	3,40	1,25	0,42
Alfa de Cronbach = 0,74 *			

*** p < .05**
N = 157

Acorde con la tabla 19, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de Relaciones Interpersonales. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.74 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 20***Confiabilidad: Dimensión Metodología Docente***

Ítems	M	DE	ritc
item7	3,61	1,17	0,46
item14	3,51	1,09	0,59
item21	3,57	1,13	0,24
item28	3,50	1,08	0,73
item35	3,12	1,11	0,27
Alfa de Cronbach = 0,71 *			

* $p < .05$ **N = 157**

Acorde con la tabla 20, se concluye que la correlación ítem-test es mayor a 0.20, es decir, que hay una coherencia entre los ítems en el área de Metodología del Docente. Además, observamos que el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un puntaje de 0.71 por lo cual es significativo y confiable en el área indicada.

Tabla 21***Análisis generalizado de la Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral docente***

Ítems	M	DE	ritc
A P	22,22	2,00	0,69
P A	21,21	2,37	0,83
E A	21,75	2,03	0,80
A G	21,87	2,13	0,83
U M	22,13	2,06	0,85
R I	22,49	2,04	0,78
M D	22,11	1,98	0,83
Alfa de Cronbach = 0,94 *			

*** $p < 0.01$ **N = 157**

AP = Asistencia y puntualidad, PA = Promoción del aprendizaje, EA = Evaluación del aprendizaje, AG = Aprendizaje grupal, UM = Utilización de materiales educativos, RI = Relaciones Interpersonales y MD = Metodología docente

Acorde con tabla 21 podemos observar el resumen de las dimensiones del aprendizaje organizacional, cuyas puntuaciones indican confiabilidad. De esta forma llegan a un análisis generalizado del cuestionario del Aprendizaje Organizacional obteniendo, según el alfa de Cronbach 0.94, de donde se infiere que el cuestionario es adecuado para su aplicación.

Tabla 22

Análisis de la Validez de Constructo de la Prueba de Desempeño Laboral docente

Dimensión	M	DE	Factor
A P	22,22	2,00	0,58
P A	21,21	2,37	0,77
E A	21,75	2,03	0,74
A G	21,87	2,13	0,79
U M	22,13	2,06	0,81
R I	22,49	2,04	0,71
M D	22,11	1,98	0,79
Varianza Explicada			73,90%

Medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,91

Test de Esfericidad de Bartlett = 924,335 ***

***** p < .001**

N = 157

AP = Asistencia y puntualidad, PA = Promoción del aprendizaje, EA = Evaluación del aprendizaje, AG = Aprendizaje grupal, UM = Utilización de materiales educativos, RI = Relaciones Interpersonales y MD = Metodología docente

Como se ha observado el test de Kaiser-Meyer-Olkin, podemos notar que se observa un valor de 0.91, el cual se interpreta como favorable. Así mismo el test de esfericidad de Bartlett nos proporciona un valor positivo del cual se deduce que podemos seguir con el análisis factorial. Por lo tanto el instrumento Desempeño docente tiene validez de constructo.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los estadísticos que probablemente se aplicaran de acuerdo a las características de la muestra y el nivel de las variables son los siguientes:

- Media: Es una importante medida de tendencia central. Coolican (1994) afirma: “Es lo que obtenemos de sumar todos los valores en un grupo y después lo dividimos entre el número de los valores que hay” (p241).
- Desviación Típica o Estándar: Es una importante medida de variabilidad representada por el símbolo S_x . “Lo que la desviación estándar hace es considerar la raíz cuadrada de la varianza para regresarnos al nivel que están las desviaciones” (Coolican, 1994, p.251).
- El Coeficiente Alfa de Cronbach: (Brown, 1980) se refiere que el coeficiente alfa es una medida de la homogeneidad de los ítems que se puede interpretar como la correlación promedio entre dos pruebas tomadas en un mismo dominio. Por ello este coeficiente implica trabajar

con los resultados de todas las pruebas incluyéndose en el análisis las respuestas individuales a cada ítem. Su ecuación es:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

- “t” de STUDENT Medida de variabilidad que permite determinar el grado de significación de las diferencias entre dos grupos de datos no correlacionados, permitiéndose así establecer la significación estadística de una hipótesis.

$$t = \frac{\bar{m}_1 - \bar{m}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad \text{donde } S^2 = \frac{\sum (X - \bar{m})^2}{N}$$

Donde:

$\bar{m}_1 - \bar{m}_2$ = Diferencia de medias.

$S_1^2 + S_2^2$ = Suma de Desviaciones Standar al cuadrado (Varianza 1 y 2).

N = cantidad de la muestra.

- La Correlación τ ; “Es la medición del grado en el que pares de valores relacionados en dos variables tienden a cambiar juntos” (Coolican, 1994, p. 355). Además puede proporcionar la medición del grado de predicción de los valores de la variable y a establecer cuál es el grado de relación entre ellas.

$$\tau = \frac{\sum (X - \bar{m}_x) (Y - \bar{m}_y)}{\sqrt{\sum (X - \bar{m}_x)^2 \sum (Y - \bar{m}_y)^2}}$$

$$\begin{aligned}
 & \quad \quad S_x \quad \quad S_y \\
 S_x &= \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}} \quad S_y = \sqrt{\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{N}} \\
 & \quad \quad \text{ó} \\
 \tau &= \frac{\frac{\sum (XY)}{N} - \frac{\sum (X)}{N} \frac{\sum (Y)}{N}}{\sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \frac{(\sum X)^2}{N}} \times \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \frac{(\sum Y)^2}{N}}}
 \end{aligned}$$

En este capítulo se hizo una explicación del tipo de investigación mostrando la existencia de la relación entre las variables de estudio en una población compuesta por los docentes de la I.E. de Cieneguilla. La muestra fue distribuida en tablas según su sexo, edad, tiempo de servicio y niveles educativos. Además se describió la confiabilidad y la validez de los instrumentos usados en la investigación: el cuestionario correspondiente al aprendizaje organizacional y a la del desempeño laboral del docente.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 Normalidades: Tablas de Análisis

Avanzando con la tesis se mostraran los resultados estadísticos de la investigación. Ahora veamos las abreviaturas de las variables que serán usadas:

Aprendizaje organizacional (AO) y Desempeño laboral (DL)

Tabla 23

Variable AO: fue contrastada a través de la prueba de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov

Dimensiones	M	DE	K-SZ	Sig.
A I	12,73	3,07	0,09	,002
A G	18,58	3,45	0,12	,000
A O	17,78	2,99	0,11	,000
C A	16,35	3,43	0,11	,000
T I	13,24	2,89	0,10	,000
F	15,11	3,96	0,10	,001

N = 157

Aprendizaje Individual (AI), Aprendizaje Grupal (AG), Aprendizaje en la Organización(AO), Cultura del Aprendizaje (CA), Transferencia de la Información(TI), Formación(F)

La tabla 23 nos muestra los resultados donde indica que la distribución de los puntajes correspondientes a la prueba aprendizaje organizacional muestran resultados estadísticos favorables para la investigación, por lo tanto podemos decir que no se aproximan a la curva normal. Por tal motivo utilizan datos estadísticos no parametrizados en el análisis de los valores de la variable de la investigación.

Tabla 24

Variable DL: fue contrastada a través de la prueba de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov

Dimensiones	M	DE	K-SZ	Sig.
A P	22,22	2,00	0,14	,000
P A	21,21	2,37	0,12	,000
E A	21,75	2,03	0,14	,000
A G	21,87	2,13	0,10	,000
U M	22,13	2,06	0,15	,000
R I	22,49	2,04	0,15	,000
M D	22,11	1,98	0,14	,000

N = 157

Asistencia y puntualidad (AP), Promoción del aprendizaje (PA), Evaluación del aprendizaje (EA), Aprendizaje grupal (AG), Utilización de materiales educativos (UM), Relaciones Interpersonales (RI) y Metodología docente (MD)

La tabla 23 nos muestra los resultados donde indica que la distribución de los puntajes correspondientes al desempeño laboral docente muestra resultados estadísticos favorables y significativos para la investigación, por lo tanto podemos decir que no se aproximan a la curva normal. Por tal motivo utilizan datos estadísticos no parametrizados en el análisis de los valores de las variables de la investigación.

4.2 Correlación: Tablas de Correlación

Tabla 25

Correlación: AO y DP según (rho de Spearman)

Variables de estudio	
AO	DP
* p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001	0,89***

N = 157

Según la tabla 25 podemos concluir que existe relación significativa entre ambas variables ($r = 0,89$), por lo que entonces se dice que la hipótesis general de la investigación es aceptada.

Tabla 26

Correlación: Dimensión Aprendizaje Individual y Desempeño laboral docente según (rho de Spearman)

Variables de estudio	
Aprendizaje Individual	DL
* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$ N = 157	0,60***

Según los resultados de la tabla 26 podemos definir que existe correlación significativa entre la dimensión aprendizaje individual y la variable de desempeño laboral docente ($r = 0,60$), por consiguiente resulta aceptada la primera hipótesis específica de la investigación.

Tabla 27

Correlación: Aprendizaje Grupal y DL según (rho de Spearman)

Variables de Estudio	
Aprendizaje Grupal	DL
* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$ N = 157	0,70***

Según los resultados de la tabla 27 podemos concluir que entre la dimensión aprendizaje grupal y la variable DL muestran una correlación significativamente indicado en el valor $r = 0,70$ en consecuencia nuestra primera hipótesis sería aceptada de forma favorable y satisfactoria.

Tabla 28

Correlación: dimensión Aprendizaje en la Organización y DL según (rho de Spearman)

Variables de Estudio	
Aprendizaje en la Organización	DL
* p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001 N = 157	0,61***

Según los resultados de la tabla 28 podemos concluir que entre la dimensión aprendizaje en la organización y la variable DL muestran una correlación significativamente indicado en el valor $r = 0,61$ en consecuencia nuestra primera hipótesis sería aceptada de forma favorable y satisfactoria.

Tabla 29

Correlación: Cultura del Aprendizaje y DL según (rho de Spearman)

Variables de Estudio	
Cultura del Aprendizaje	DL
* p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001 N = 157	0,76***

Según los resultados de la tabla 29 podemos concluir que entre la dimensión cultura del aprendizaje y la variable DL muestran una correlación significativamente indicado en el valor $r = 0,76$ en consecuencia nuestra primera hipótesis sería aceptada de forma favorable y satisfactoria.

Tabla 30

Correlación: Transferencia de la Información y DL según (rho de Spearman)

Variables de Estudio	
Transferencia de la Información	DL
* p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001 N = 157	0,74***

Según los resultados de la tabla 30 podemos concluir que existe correlación significativa entre la dimensión transferencia de la información y la DL ($r = 0,74$), en consecuencia nuestra primera hipótesis sería concluida de forma favorable y satisfactoria.

Tabla 31

Correlación: Formación y DL según (rho de Spearman)

Variables de Estudio	
Formación	DL
* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$ N = 157	0,64***

Según los resultados de la tabla 31, podemos concluir que existe correlación significativa entre la dimensión transferencia de la información y la variable de DL ($r = 0,64$), en consecuencia nuestra primera hipótesis sería aceptada de forma favorable y satisfactoria.

Tabla 32

Correlación: AO y DL según (rho de Spearman)

Variables	AP	PA	EA	AG	UM	RI	MD
Aprendizaje Individual	0,48**	0,60**	0,55**	0,49**	0,52**	0,39**	0,54**
Aprendizaje Grupal	0,49**	0,61**	0,62**	0,65**	0,63**	0,56**	0,64**
Aprendizaje en la Organización	0,50**	0,55**	0,56**	0,55**	0,54**	0,45**	0,53**
Cultura del Aprendizaje	0,59**	0,67**	0,64**	0,66**	0,69**	0,57**	0,65**
Transferencia Información	0,58**	0,64**	0,58**	0,66**	0,70**	0,57**	0,61**
Formación	0,50**	0,60**	0,50**	0,54**	0,64**	0,45**	0,57**
* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$ N = 157							

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 32 concluimos que existen relaciones significativas entre las dos variables. Se puede observar que las correlaciones con mayor valor son:

- Aprendizaje Individual con PA ($r=0,60$), EA ($r=0,62$) y MD ($r=0,54$).
- Aprendizaje Grupal con AG ($r=0,65$) y con MD ($r=0,64$).
- Aprendizaje en la Organización con EA ($r=0,56$) y con PA ($r=0,55$) y AG ($r=0,55$).
- Cultura del Aprendizaje con UM ($r=0,69$) y con PA ($r=0,67$).
- Transferencia de la Información con UM ($r=0,70$) y con AG ($r=0,66$).
- Formación con UM ($r=0,64$) y con PA ($r=0,60$).

4.3 Análisis Comparativos

Tabla 33

Análisis comparativo de los resultados del Cuestionario de AO por Sexo

Dimensiones	S	N	Rango Promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
A I	Varón	69	82,91	2766,00	-0,96	,336
	Mujer	88	75,93			
A G	Varón	69	76,97	2896,00	-0,50	,618
	Mujer	88	80,59			
A O	Varón	69	76,00	2829,00	-0,74	,461
	Mujer	88	81,35			
C A	Varón	69	79,61	2994,00	-0,15	,881
	Mujer	88	78,52			
T I	Varón	69	80,38	2941,00	-0,34	,735
	Mujer	88	77,92			
F	Varón	69	78,47	2999,50	-0,13	,897
	Mujer	88	79,41			
Total AO	Varón	69	78,43	2996,50	-0,89	,889
	Mujer	88	79,45			

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

N = 157

Aprendizaje Individual (AI), Aprendizaje Grupal (AG), Aprendizaje en la Organización (AO), Cultura del Aprendizaje (CA), Transferencia de la Información (TI), Formación(F).

Teniendo en cuenta la tabla 33 los resultados arrojados respecto a la variable AO indican que no existen disimilitudes entre los docentes de diferentes sexos.

Estos resultados se obtuvieron a través de la prueba de la U de Mann-Whitney

En conclusión queda rechazada la segunda hipótesis específica por su inconsistencia.

Tabla 34

Análisis comparativos de los resultados del Cuestionario de DL por sexo

Dimensiones	S	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
A P	Varón	69	82,84	2771,00	-0,95	,342
	Mujer	88	75,99			
P A	Varón	69	80,61	2925,00	-0,40	,692
	Mujer	88	77,74			
E A	Varón	69	79,84	2978,00	-0,21	,835
	Mujer	88	78,34			
A G	Varón	69	79,30	3015,50	-0,07	,942
	Mujer	88	78,77			
U M	Varón	69	78,14	2976,50	-0,21	,832
	Mujer	88	79,68			
R I	Varón	69	72,98	2620,50	-1,49	,136
	Mujer	88	83,72			
M D	Varón	69	76,16	2840,00	-0,70	,701
	Mujer	88	81,23			
Total DL	Varón	69	78,75	3018,50	-0,06	,062
	Mujer	88	79,20			

* p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001

N = 157

Asistencia y puntualidad (AP), Promoción del aprendizaje (PA), Evaluación del aprendizaje (EA), Aprendizaje grupal(AG), Utilización de materiales educativos (UM), Relaciones Interpersonales (RI) y Metodología docente (MD)

Teniendo en cuenta la tabla 34 los resultados arrojados respecto a la variable DL indican que no existen disimilitudes entre los docentes de diferentes sexos. Estos resultados se obtuvieron a través de la prueba de la U de Mann-Whitney. En conclusión queda rechazada la tercera hipótesis específica por su inconsistencia.

Tabla 35

Comparativos de los resultados del Cuestionario de AO por Nivel

Dimensiones	Nivel	N	Rango Promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
A I	Primaria	58	92,69	2077,00	-2,91	,004**
	Secundar	99	70,98			
A G	Primaria	58	97,49	1798,50	-3,92	,000***
	Secundar	99	68,17			
A O	Primaria	58	89,88	2240,00	-2,31	,021*
	Secundar	99	72,63			
C A	Primaria	58	92,66	2078,50	-2,90	,004**
	Secundar	99	70,99			
T I	Primaria	58	95,35	1922,50	-3,47	,001***
	Secundar	99	69,42			
F	Primaria	58	101,98	1538,00	-4,87	,000***
	Secundar	99	65,54			
Total AO	Primaria	58	101,53	1564,00	-4,76	,000***
	Secundar	99	65,80			

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

N = 157

Aprendizaje Individual (AI), Aprendizaje Grupal (AG), Aprendizaje en la Organización (AO), Cultura del Aprendizaje (CA), Transferencia de la Información(TI), Formación(F).

Teniendo en cuenta la tabla 35, en donde se aplicó la prueba U de Mann-Whitney a la variable AO, se obtuvo como resultado que existen disimilitudes significativas entre los docentes de nivel primaria y secundaria. A continuación se presentan las dimensiones que indican rangos diferentes en sus calificaciones.

- Aprendizaje Individual ($U = 2077,00$ $Z = -2,91$ $p < ,01$), evidenciándose que la mayor calificación pertenece a los docentes de primaria con un Rango promedio de 92,69 respecto de los docentes de secundaria con un Rango promedio de 70,98.
- Aprendizaje Grupal ($U = 1798,50$ $Z = -3,92$ $p < ,001$), reflejando que los docentes tienen una mayor calificación en un rango promedio de 97,49 mientras que los docentes de secundaria obtuvieron un promedio de 68,17.
- Aprendizaje en la Organización ($U = 2240,00$ $Z = -2,31$ $p < ,05$), obteniendo el mayor puntaje los profesores de primaria con un promedio de 89,88 a diferencia de los docentes de secundaria que obtuvieron un promedio de = 72,63.
- Cultura del Aprendizaje ($U = 2078,50$ $Z = -2,90$ $p < ,01$), la mayor puntuación lo obtuvieron los profesores de nivel primario con u promedio de 92,66 mientras que los docentes de secundaria obtuvieron un promedio de 70,99.
- Transferencia de la Información ($U = 1922,50$ $Z = -3,47$ $p < ,001$), mostrándose que la mayor calificación la obtuvieron los docentes de

primaria con un promedio de 95,35 mientras que los docentes de secundaria logran un promedio de 69,42.

- Formación ($U = 1538,00$ $Z = -4,87$ $p < ,001$), mostrándose que la mayor calificación la obtuvieron los docentes de primaria con un promedio de 101,98 mientras que los docentes de secundaria logran un promedio de 65,54.
- Total del Aprendizaje Organizacional ($U = 1564,00$ $Z = -4,76$ $p < ,001$), en conclusión se observa que la mayor puntuación le corresponde a primaria con un promedio de 101,53 mientras que los docentes de secundaria logran un promedio de 65,80.

Tabla 36

Comparativos de los resultados de la Cuestionario de DL por Nivel

Dimensiones	Nivel	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
A P	Primaria	58	91,84			
	Secundar	99	71,48	2126,50	-2,75	,006**
P A	Primaria	58	95,94			
	Secundar	99	69,08	1888,50	-3,60	,000***
E A	Primaria	58	91,41			
	Secundar	99	71,73	2151,00	-2,66	,008**
A G	Primaria	58	97,93			
	Secundar	99	67,91	1773,00	-4,04	,000***
U M	Primaria	58	98,07			
	Secundar	99	67,83	1765,00	-4,06	,000***
R I	Primaria	58	97,78			
	Secundar	99	67,99	1781,50	-4,02	,000***
M D	Primaria	58	102,24			
	Secundar	99	65,38	1523,00	-4,96	,000***
Total DL	Primaria	58	99,45			
	Secundar	99	67,02	1685,00	-4,32	,000***

*** $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$**

N = 157

AP = Asistencia y puntualidad, PA = Promoción del aprendizaje, EA = Evaluación del aprendizaje, AG = Aprendizaje grupal, UM = Utilización de materiales educativos, RI = Relaciones Interpersonales y MD = Metodología docente

Teniendo en cuenta la tabla 36 se muestra el análisis de las diferencias entre los docentes de los niveles de primaria y secundaria con respecto del DL procesado a través de la U de Mann-Whitney muestra que existen disimilitudes estadísticas significativas. Se aprecia que los casos en los que se obtiene una mayor calificación son los siguientes:

- Asistencia y puntualidad ($U = 2126,50$ $Z = -2,75$ $p < ,01$), mostrándose que los docentes de primaria tienen mayor calificación con un promedio de 91,84 mientras que los de secundaria lograron un promedio de 71,48.
- Promoción aprendizaje ($U = 1888,50$ $Z = -3,60$ $p < ,001$), mostrándose a los docentes de primaria con una calificación mayor con un promedio de 95,94, mientras que de los de secundaria lograron un promedio de 69,08.
- Evaluación aprendizaje ($U = 2151,00$ $Z = -2,66$ $p < ,01$), mostrándose que los docentes de primaria tiene la calificación mayor con un de promedio de 91,41, mientras que los de secundaria tienen un promedio de 71,73.
- Aprendizaje grupal ($U = 1773,00$ $Z = -4,04$ $p < ,001$), mostrándose que los docentes de primaria tiene la calificación mayor con un promedio de 97,93, mientras que los de secundaria tienen un promedio de 67,91.

- Utilización de materiales educativos ($U = 1765,00$ $Z = -4,06$ $p < ,001$), mostrando que los docentes del nivel primaria lograron la calificación mayor con un promedio de 98,07, mientras que los de secundaria tienen un promedio de 67,83.
- Relaciones interpersonales ($U = 1781,50$ $Z = -4,02$ $p < ,001$), mostrando que los docentes de primaria tienen calificación mayor con un promedio de promedio de 97,78 mientras que los de secundaria tienen un promedio de 67,99.
- Metodología docente ($U = 1523,00$ $Z = -4,96$ $p < ,001$), mostrando que los docentes de primaria lograron la calificación mayor con un promedio de 102,24 mientras que los de secundaria tienen un promedio de 65,38.
- Total del Desempeño laboral docente ($U = 1685,00$ $Z = -4,32$ $p < ,001$), mostrando que los docentes de primaria lograron la mayor calificación con un promedio de 99,45 mientras que los de secundaria lograron un promedio de 67,02.

Tabla 37

Análisis del AO por I. E. según Rangos de Kruskal - Wallis

Dimensiones	Rango promedio							Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
	IE	1	2	3	4	5	6			
	N	39	28	27	18	20	25			
Aprendizaje Individual		62,88	129,54	58,78	96,56	66,00	67,14	51,54	5	,000***
Aprendizaje Grupal		69,29	113,68	76,04	113,53	26,43	75,70	56,08		,000***
Aprendizaje Organización		66,71	100,04	82,63	116,97	33,25	79,96	42,46		,000***
Cultura del Aprendizaje		62,68	131,39	64,44	102,67	60,03	59,64	58,54		,000***
Transferencia Información		67,38	116,29	61,11	108,03	51,53	75,76	40,90		,000***
Formación		67,99	110,18	53,76	113,36	78,13	64,48	36,93		,000***
Total AO		64,35	125,82	60,76	116,42	46,68	68,04	61,92		,000***

*p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001

N = 157

1 = I.E. Jesús Sacramentado, 2 = I.E. Virgen del Carmen, 3 = I.E. Inmaculada Concepción, 4 = I.E. Rosa de Santa María, 5 = I.E. Víctor Raúl, 6 = I.E. Blaise Pascal

En la tabla 37 vemos el análisis de varianza por Rangos de Kruskal-Wallis del AO por I.E. donde indica que existen disimilitudes estadísticamente significativas, por lo tanto se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación. También se puede observar las disimilitudes con superior valor son:

- Acerca de la dimensión Aprendizaje Individual según Chi-Cuadrado = 51,54 grado libertad = 5 p < ,001 viéndose que los docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 129,54 y la I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 95,56, superan a los docentes de las I.E.

Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.

- Acerca de la dimensión Aprendizaje Grupal según Chi-Cuadrado = 56,08 grado de libertad = 5 $p < ,001$ viéndose que los docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 113,68 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 113,53, superan a los docentes de las I.E. Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la dimensión Aprendizaje en la Organización según Chi-Cuadrado = 42,46 grado de libertad = 5 $p < ,001$ viéndose que los docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 100,04 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 116,97, superan a los docentes de las I.E. Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la dimensión de la Cultura del Aprendizaje según Chi-Cuadrado = 58,54 grado de libertad = 5 $p < ,001$ viéndose que los docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 131,39 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 102,67, superan a los docentes de las I.E. Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la dimensión de la Transferencia de Información según Chi-Cuadrado = 40,90 grado de libertad = 5 $p < ,001$ viéndose docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 116,29 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 108,03, superan a los docentes de las

I.E. Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.

- Acerca de la dimensión Formación según Chi-Cuadrado = 36,93 grado de libertad = 5 $p < ,001$ viéndose que los docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 110,18 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 113,36, superan a los docentes de las I.E. Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Total del AO según Chi-Cuadrado = 61,92 grado de libertad = 5 $p < ,001$) viéndose que los docentes de las instituciones educativas Virgen del Carmen con Promedio de 125,82 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 116,42, superan a los docentes de las I.E. Jesús Sacramento, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.

Tabla 38

Varianza del DL según Rangos de Kruskal - Wallis del Desempeño laboral docente por I. E.

Variables	Rango promedio							Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
	IE	1	2	3	4	5	6			
	N	39	28	27	18	20	25			
Asistencia y puntualidad		68,92	123,36	56,35	98,28	53,55	75,98	46,16	5	,000***
Promoción aprendizaje		69,99	132,79	52,98	98,78	48,53	71,06	63,78		,000***
Evaluación aprendizaje		75,13	122,79	67,93	99,61	40,68	63,78	49,95		,000***
Aprendizaje grupal		74,38	127,05	61,43	104,19	44,68	60,68	57,97		,000***
Utilización de materiales		79,17	116,86	58,17	102,64	53,73	62,04	40,43		,000***
Relaciones		83,26	101,14	64,50	97,17	52,83	71,08	20,58		,000***

interpersonal									
Metodología docente	73,26	113,54	57,50	107,31	56,90	69,80	36,36		,000***
Total DLD	72,69	128,61	57,83	104,42	44,80	65,20	59,24		,000***

*p < ,05 ** p < ,01 *** p < ,001

N = 157

En la tabla 38 vemos análisis de varianza del desempeño laboral docente por I.E., donde existen disimilitudes estadísticas significativas, por ello la quinta hipótesis específica de investigación queda aceptada. También se puede apreciar las diferencias con mayor valor son:

- Acerca de la dimensión Asistencia y puntualidad (Chi-Cuadrado = 46,16 grado de libertad = 5 p < ,001) viéndose que los docentes de las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 123,36 y Rosa de Santa María con un promedio de 98,28, superan a las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la de la dimensión Promoción del aprendizaje (Chi-Cuadrado = 63,78 grado de libertad = 5 p < ,001) viéndose que las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 132,79 y la I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 98,78, son los que superan a las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la de la dimensión Evaluación del aprendizaje (Chi-Cuadrado = 49,95 grado de libertad = 5 p < ,001) viéndose que las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 122,79 y la I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 99,61, son las que superan a las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.

- Acerca de la dimensión del Aprendizaje grupal (Chi-Cuadrado = 57,97 grado de libertad = 5 p < ,001) viéndose que las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 127,05 y I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 104,19, superan a las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la dimensión Utilización de materiales educativos (Chi-Cuadrado = 40,43 grado de libertad = 5 p < ,001) viéndose que la mayor calificación le corresponde a las I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 116,86 y a la I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 102,64, siendo las I.E. que superan a los docentes de las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la dimensión Relaciones interpersonales (Chi-Cuadrado = 20,58 grado libertad = 5 p < ,001) viéndose que la mayor calificación le corresponde a las I.E. Virgen del Carmen, con un rango promedio de 101,14, y a I.E. Rosa de Santa María, con un rango promedio de 97,17, siendo las I.E. que superan a las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.
- Acerca de la dimensión Metodología docente (Chi-Cuadrado = 36,36 grado libertad = 5 p < ,001) viéndose que la mayor calificación le corresponde a los docentes de la I.E. Virgen del Carmen con un promedio de 113,54 y la I.E. Rosa de Santa María con un promedio de 107,31, siendo las I.E. que superan a las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.

- Con respecto al Total del DL se obtiene Chi-Cuadrado = 59,24 y un grado de libertad = 5 $p < ,001$ mostrando que las I.E. Virgen del Carmen logra un promedio de 128,61 y I.E. Rosa de Santa María obtiene un promedio de 104,42 superando a los docentes de las I.E. Jesús Sacramentado, Inmaculada Concepción, Víctor Raúl y Blaise Pascal.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN

Dado al análisis psicométricos a los que fue sometida la prueba desempeño laboral docente revelan que ítems establecidos, que fueron 35, ítems presentan consistencia entre sí, de manera que presentan confiabilidad y validez. El coeficiente Alfa de Cronbach oscila de 0.71 a 0.91 y la prueba generalizada arroja una puntuación de 0.94, así que el instrumento es adecuado para la investigación.

Los resultados del análisis estadísticos psicométrico realizado a la prueba aprendizaje organizacional revelan que entre los 28 ítems existe una consistencia interna. El Alfa de Cronbach oscila entre 0.77 y el 0.88 y el valor generalizado de la prueba es de 0.89. de manera que el instrumento es confiable y válido.

El análisis factorial de ambas pruebas arrojan valores altos ($KMO= 0.91$ en desempeño laboral docente y $KMO= 0.84$ en aprendizaje organizacional), por lo tanto las pruebas presentan validez de constructo.

Ambos instrumentos son confiables y válidos.

Después de haber concluido con los análisis estadísticos que implican a las variables del desempeño laboral docente y el aprendizaje organizacional se procede al análisis correlacional entre ambas variables. Se infiere que su relación es significativa y positiva. De donde resulta que queda comprobada la hipótesis principal de la investigación sobre sus vínculos existentes. A mayor aprendizaje organizacional será mayor su desempeño laboral. Por consiguiente

cada variable es fundamental para el buen funcionamiento de una organización, en nuestro caso una institución educativa. El rol del educador con verdadera vocación de servicio y comprometido con su institución requiere de muchas competencias y habilidades en su desempeño sobre todo en un contexto en el que el docente se ve subordinado al sistema educativo. A consideración de Montesinos (2003) los maestros no experimentan los cambios esperados porque se resisten al cambio o porque les hace falta incentivos externos, por falta de apoyo para poder resolver las dificultades que surgen a consecuencia de las innovaciones. Siguiendo la línea de investigación de Montesinos reafirmo la importancia del aprendizaje organizacional para el desarrollo profesional del docente. Sabemos que el docente debe ser competente y estar acorde a los cambios que son inevitables, por ello resulta necesario que se desarrolle y aprenda en su organización mejorando continuamente.

Con respecto al aprendizaje organizacional y al desempeño laboral de los docentes varones y mujeres, ambos sexos presentan casi los mismos valores, es decir tanto los hombres como las mujeres son capaces de adquirir las mismas competencias en su desempeño superando todos los obstáculos y dificultades en su entorno laboral. Al parecer ambos muestran compromiso en su rol de educador buscando mejorar a través del trabajo en equipo y a apoyarse en sus relaciones interpersonales.

Es necesario precisar que tanto hombres como mujeres deben mantener una visión compartida ya que es vital para el aprendizaje de las instituciones educativas. “Las personas aprenden mejor cuando sienten que sus expectativas se reflejan en las de la organización, ya que las visiones compartidas crean una comunión que da sentido, propósito y coherencia a todas las actividades que lleva a cabo la organización” (Garzón y Fisher, 2008p.126).

Con respecto a la diferencia entre los docentes del nivel primaria y los de secundaria en relación a las dos variables de estudio se manifiesta que, los docentes del nivel primaria tienen un rango promedio más elevado en su aprendizaje organizacional y en su desempeño laboral a diferencia de los docentes de secundaria. Ello podría ser porque tienen mayor permanencia en el aula, la mayoría practica la polidocencia y laboran frecuentemente en un solo turno. Los docentes del nivel secundaria podrían tener algunas falencias en el aprendizaje grupal y organizacional tal vez por la distribución horaria. Considerando que por necesidades económicas los docentes de secundaria se movilizan a otros centros laborales.

CONCLUSIONES

1. La hipótesis quedó aceptada ya que se demostró que existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas trabajadas. De ahí que se establece la siguiente relación a mayor aprendizaje hay mayor desempeño en el ámbito educativo establecido. Además, ocurre lo mismo entre los demás factores. que se acepta la hipótesis principal de la investigación.
2. Resulta que no existe disimilitudes estadísticamente significativas en los análisis comparativos según la U de Mann – Whitney con respecto al aprendizaje organizacional entre varones y mujeres considerando que presentan casi las mismas características. De manera que se rechaza la segunda hipótesis específica con respecto al sexo.
3. Resulta que no existe disimilitudes estadísticamente significativas al comparar los datos estadísticos de las dimensiones de desempeño laboral docente entre varones y mujeres de manera que se rechaza la tercera hipótesis específica.
4. Los análisis de varianza nos indican que existe disimilitudes estadísticamente significativas en relación a la variable del aprendizaje organizacional en las diversas I.E. de Cieneguilla.
5. Asi mismo la varianza nos indica que existe disimilitudes estadísticamente significativas en relación al desempeño laboral docente en las I.E. de Cieneguilla.

RECOMENDACIONES

1. A partir de esta investigación, surge la pregunta de determinar cuáles son los factores por los que los docentes del nivel primario presentan mejor aprendizaje organizacional y desempeño laboral a diferencia de los docentes de secundaria.
2. Es indispensable el apoyo e intervención del Ministerio de Educación para la formación de un aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas Públicas para mejorar el desempeño profesional de los docentes y así las Instituciones Educativas u organizaciones contribuyan con la educación de calidad.
3. Las Instituciones Educativas deben conocer y abordar la problemática del aprendizaje en las organizaciones y el desempeño laboral de sus docentes en su contexto y crear espacios de intercambios de experiencia, discusión, aprendizajes individuales y colectivos.
4. Definitivamente el docente tiene que comprometerse en su rol de educador, en su formación permanente y en la constante reflexión que le permita descubrir y desarrollar habilidades en su práctica pedagógica dejando muchos hábitos y rutinas que no contribuyen a una educación de calidad.
5. Los docentes deben mantener una disposición para adaptarse a los cambios y poder alcanzar los objetivos personales o colectivos que se proponen, modificando su conducta y comportamiento en su desempeño laboral docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argyris, C. & Schön, D. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. *Reis*, 77, 345-348.
- Ahumada, L. (2002). El aprendizaje organizacional desde una perspectiva evolutiva y constructiva de la organización. *Redalyc*, XI(1), 139-148.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesas y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Bazo, J. (2007). *Capacidades de interacción social y desempeño entre docentes de las I.E. nacionales del distrito del Rímac- Ugel 2*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Brown, F.G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: Manual Moderno
- Castañeda, D. I. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Periódicos Electrónicos em Psicología*, 13(2). Recuperado en <http://pepsic.bvsalud.org/org/pdfup/v6n2a04.pdf>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Instituto de pedagógica popular. Recuperado en <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/173/077.%20cEvaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>
- Choo, Ch. W. (1999). *La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones*. México: Oxford University Press.
- Coolican, H. (1994). *Metodología de investigación y estadística en psicología*. Mexico: El Manual Moderno
- Cortes, J. (2009). *Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje*. Vol.17, n°22, pp.251-271. Colombia. Recuperado en revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/554/498

- Dibbon, D. (1999). *Assessing the organizational learning of schools*. (Tesis PH.D.). Universidad de Toronto. Recuperado en www.mun.ca/edu/people/faculty/ddibbon
- Escudero, J. M. (2001). La escuela como una organización que aprende. Barcelona. *Organización y Gestión Educativa*, Núm. 1.
- García, M. P. (2004). *El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organización*. (Tesis de maestría). PUCP Lima.
- Garzón, M. A. & Fischer, A. L. (2009). "El aprendizaje organizacional en República dominicana y Colombia". *Pensamiento y Gestión*. Colombia, número 26, Recuperado de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/26/10_El%20aprendizaje%20organizacional.pdf
- Garzón, M. A. & Fischer, A. L. (2010). El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert. *Redalyc*, 15(1), 65-101.
- Gore, E. & Dunlap, D. (2006). *Aprendizaje y organización: una lectura educativa de teorías de la organización*. Buenos Aires. Argentina: Granica.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Graw Hill.
- Inche, J.L. (2010). *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú*. (Tesis doctoral). UNMSM. Lima.
- Ley, T. (2011). El aprendizaje organizacional: una aproximación conceptual a su gestión y un acercamiento de la visión nipona del tema. *En observatorio de la Economía y la Sociedad del Japón*. Texto completo en <http://www.eumed.net/rev/japon/>
- López, V. y Ahumada, L. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. Vol.24, n°24, pp.323-329. Chile. Recuperado en www.psicothema.com
- MINEDU (2004). *Una aproximación a la alfabetización lectora de los estudiantes peruanos de 15 años*. Resultados del Perú en la evaluación internacional PISA. Lima

- MINEDU (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- MINEDU (2014). *Marco de Buen desempeño docente*. Lima: Navarrete.
- MINEDU (2016). *¿Qué logran nuestros estudiantes en la ECE?* Oficina de la Medición de la Calidad de los Aprendizajes. Lima
- Montecinos, C. (2003). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*. Pontificia Universidad Católica. Valparaíso.
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa. Bogotá: Magisterio.
- Natividad, J. (2010). *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición*. (Tesis de maestría). EPG UNE Lima.
- Nonaka, I. (1999). El "ART" del Conocimiento: Sistemas para Rentabilizar el conocimiento del Mercado", *Harvard-Deusto Business Review*, N° 92. Recuperado en <http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloid=63395>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Recuperado de <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Quispe, E. y Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista en Investigación en Psicología*, vol. 20 - N°2, pp.407-422. doi: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.p.v20i2.14050>
- Rivera, O. (2000). La gestión del conocimiento en el mundo académico. *Revista de la asociación española de contabilidad y administración de empresas*. Num51, pp2-7. <http://www.aeca.es>
- Salomon, G. (2001) *Condiciones distributivas: Consideraciones psicológicas y educativas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Saravia, L. y López De Castilla, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Volumen 1, Número 2. Recuperado en <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>

- Senge, P. (1998). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. México: Granica.
- Swieringa, J. & Wierdsma, A. (1992). *La organización que aprende*. EUA. Addison Wesley Iberoamericana
- Sotaquira, R. y Gélvez, L. (1998). Aprendiendo sobre el aprendizaje organizacional. *Sistémika*. Recuperado en <http://sistemika.homepage.com>
- Torres, M., & Huamán, A. (2013). Las competencias laborales como variable vinculada al aprendizaje organizacional en instituciones educativas. *Revista de la facultad de ingeniería ambiental*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v15_n2/pdf/a07v15n2.pdf
- UNESCO (2008). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe*. Santiago: LLECE.
- Valdez, H. (s.f). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Descargado de file:///E:/Mis%20Documentos/Downloads/Desempe%C3%B1o%20del%20Maestro%20y%20su%20evaluaci%C3%B3n%20-%20hector%20valdes%20veloz.pdf
- Valdez, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea.

ANEXOS

CUESTIONARIO APRENDO

Edad.....Sexo.....Colegio.....

Estado Civil: Soltero ☐ Casado ☐ Conviviente ☐

Condición laboral: Nombrado ☐ Contratado ☐

Nivel: Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Tiempo de servicios.....

A continuación encontrará una serie de enunciados. Por favor responda a cada uno de ellos marcando con una X, de forma sincera y de acuerdo con su propia opinión. Para responder utilice los siguientes criterios:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

1. Los profesores en el colegio aprenden observando a sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2. En este colegio los profesores producen conocimiento ensayando y probando	1	2	3	4	5
3. Los profesores aprenden de los documentos disponibles en el colegio	1	2	3	4	5
4. En esta organización los profesores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior	1	2	3	4	5
5. En la entidad los profesores aprenden mediante el diálogo con otros profesores	1	2	3	4	5
6. Los profesores en el colegio trabajan en grupo	1	2	3	4	5
7. Los profesores del colegio aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo	1	2	3	4	5
8. Los profesores del colegio intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo	1	2	3	4	5
9. Los profesores del colegio logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo	1	2	3	4	5
10. El conocimiento con el que cuenta el colegio es aplicado por sus profesores	1	2	3	4	5
11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común	1	2	3	4	5
12. El colegio responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido	1	2	3	4	5
13. El colegio mejora sus procesos con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	1	2	3	4	5
14. El colegio genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de los profesores que trabajan en ella	1	2	3	4	5
15. En el colegio a los profesores que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando	1	2	3	4	5
16. Los profesores colaboran mutuamente de forma voluntaria aunque no forme parte de sus funciones	1	2	3	4	5
17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los profesores contribuye al logro de los objetivos laborales.	1	2	3	4	5
18. El colegio promueve situaciones para que los profesores intercambien					

su conocimiento	1	2	3	4	5
19. El colegio otorga reconocimiento a los profesores que producen conocimiento	1	2	3	4	5
20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros	1	2	3	4	5
21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten	1	2	3	4	5
22. Los medios que el colegio utiliza para el intercambio de información son eficaces	1	2	3	4	5
23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido	1	2	3	4	5
24. El colegio capacita a sus profesores	1	2	3	4	5
25. El colegio promueve el desarrollo de las habilidades de sus profesores	1	2	3	4	5
26. La capacitación que los profesores reciben del colegio es aplicable al trabajo	1	2	3	4	5
27. La organización actualiza a los profesores sobre los cambios que ocurren en ella	1	2	3	4	5
28. El profesor recibe inducción cuando ingresa al colegio por primera vez	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Edad.....Sexo.....Colegio.....
 Estado Civil: Soltero ☐ Casado ☐ Conviviente ☐
 Condición laboral: Nombrado ☐ Contratado ☐
 Nivel: Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐
 Tiempo de servicios.....

A continuación se presenta un conjunto una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibe el trabajo docente que realiza. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Responde a todas las pregunta y recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas.

1. Asisto normalmente a clases.	1	2	3	4	5
2. Tomo como punto de partida los conocimientos previos de los alumnos.	1	2	3	4	5
3. Evalúo permanentemente el aprendizaje de los alumnos.	1	2	3	4	5
4. Programo trabajos en grupo.	1	2	3	4	5
5. He previsto los materiales necesarios para el desarrollo del curso.	1	2	3	4	5
6. Motivo y despierto interés en los asistentes a clase.	1	2	3	4	5
7. Trato de ser ameno en sus intervenciones.	1	2	3	4	5
8. Soy puntual en la asistencia a clase.	1	2	3	4	5
9. Permito la práctica y el ejercicio de nuevos aprendizajes	1	2	3	4	5
10. Propicio la auto evaluación de los alumnos.	1	2	3	4	5
11. Fomento la organización al interior de cada grupo.	1	2	3	4	5
12. Refuerzo los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
13. Procuro ser eficiente académicamente y me preocupo por los alumnos.	1	2	3	4	5
14. La metodología que utilizo permite la participación activa de los estudiantes.	1	2	3	4	5
15. Comunico oportunamente la fecha de los exámenes.	1	2	3	4	5
16. Desarrollo contenidos conceptuales.	1	2	3	4	5
17. Registro los avances que logramos en el curso.	1	2	3	4	5
18. Establezco acuerdos y criterios que permiten el trabajo en grupo	1	2	3	4	5
19. Motivo el interés de los alumnos por los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
20. Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.	1	2	3	4	5
21. La metodología que utilizo se adecua a los objetivos y contenidos de los cursos.	1	2	3	4	5
22. Cumpro con los horarios de clase.	1	2	3	4	5

23. Desarrollo proyectos de investigación en clase.	1	2	3	4	5
24. Evalúo en forma integral, teoría y práctica.	1	2	3	4	5
25. Realizo motivación inicial y permanente.	1	2	3	4	5
26. Busco consolidar los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
27. Tengo la mejor disposición para atender consultas sobre los trabajos.	1	2	3	4	5
28. Tengo capacidad para transmitir con claridad mis ideas.	1	2	3	4	5
29. Entrego las notas de los exámenes oportunamente.	1	2	3	4	5
30. Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.	1	2	3	4	5
31. Mantengo actualizado mis registros.	1	2	3	4	5
32. Propicio la participación activa de mis alumnos.	1	2	3	4	5
33. Los alumnos pueden utilizar los materiales educativos.	1	2	3	4	5
34. Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.	1	2	3	4	5
35. Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.	1	2	3	4	5